

Tilburg University

De ironie van gelijkheid

van den Broek, L.M.

Publication date:
2009

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van den Broek, L. M. (2009). *De ironie van gelijkheid: Over etnische diversiteit op de werkvloer*. Ridderprint.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De ironie van gelijkheid

van den Broek, L.M.

Publication date:
2009

Citation for published version (APA):
van den Broek, L. M. (2009). De ironie van gelijkheid: Over etnische diversiteit op de werkvloer Ridderkerk: Ridderprint

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



WAARSCHUWING

Deze publicatie is door de commissie Levelt ter onderzoek van de publicaties van de heer D.A. Stapel in 2012 onderzocht. De bevindingen van de commissie zijn als volgt:

WARNING

In 2012, the Levelt Committee, formed to investigate the publications by mr. D.A. Stapel, has examined this publication. These are its findings:

L.M. van den Broek (2009), De ironie van gelijkheid (dissertation)

Conclusion from the Levelt Committee:

Chapter 7

- Raw data is different from data on which the analyses were performed
- Results highly implausible, e.g., extremely unlikely outcomes of F-tests (all F's smaller than 1 when no effect is expected, i.e., 16 out of 16 times for study 1 and 17 out of 17 for study 2)

© Lida M. van den Broek

ISBN: 978-90-5335-188-8

Drukker: Ridderprint

DE IRONIE VAN GELIJKHEID:
Over etnische diversiteit op de werkvloer

Proefschrift

ter verkrijging van de graad van doctor

aan de Universiteit van Tilburg,

op gezag van de rector magnificus,

prof.dr. Ph. Eijlander,

in het openbaar te verdedigen ten overstaan van een

door het college voor promoties aangewezen commissie

in de aula van de Universiteit op

vrijdag 29 mei 2009 om 16.15 uur

door

Lidwina Maria van den Broek

geboren te Amsterdam

Promotor

Prof. dr. D.A. Stapel

Promotiecommissie

Prof. dr. Ph. Essed

Prof. dr. H. Ghorashi

Prof. dr. R.S. Gowricharn

Prof. dr. A. de Ruijter

Dr. S. de Vries

INHOUD

AANLEIDING	1
DANKWOORD	4
HOOFDSTUK 1: Nederland en de multiculturele samenleving.....	5
HOOFDSTUK 2: Ik zie ik zie wat jij niet ziet, en de kleur is....	41
HOOFDSTUK 3: We kunnen niet zonder, maar het lukt ons ook niet met.....	65
HOOFDSTUK 4: De jigsaw van de interetnische communicatie.....	89
HOOFDSTUK 5: Overige cases	105
HOOFDSTUK 6: Etniciteit, doet het er toe?	133
HOOFDSTUK 7: Zo subtiel is het, twee experimentele demonstraties.....	139
HOOFDSTUK 8: Samenvatting en conclusies	153
HOOFDSTUK 9: Praktische implicaties	181
SUMMARY AND CONCLUSIONS.....	193
LITERATUUR.....	I

AANLEIDING

Ik ben aan deze studie begonnen omdat ik in de afgelopen vijftientig jaar in mijn werk als adviseur en trainer, gespecialiseerd in het omgaan met etnisch culturele verschillen, systematisch stuit op etnische samenwerkingsrelaties die verre van optimaal zijn. De organisaties waar ik voor werk hebben soms expliciet, soms impliciet, gekozen voor een etnisch divers personeelsbestand. Soms ook is het pure toevallig. De Nederlandse arbeidsmarkt is nou eenmaal steeds meer etnisch divers. Op de werkvloeren wordt verschillend gereageerd op de multi-etnische samenstelling van het personeel. Soms open en ontvankelijk, soms kritisch en / of afhoudend. Maar steeds meer wordt het ‘gewoon’ en ‘vanzelfsprekend’ om collega’s te hebben met verschillende etnische achtergronden.

In 2009, het jaar dat mijn proefschrift uitkomt, is in de Verenigde Staten de eerste zwarte president gekozen en is in Nederland de eerste ‘groot stedelijke’ burgemeester met een Marokkaanse afkomst benoemd. Deze gebeurtenissen zijn nog helemaal niet ‘gewoon’ en ‘vanzelfsprekend’, het is wereldnieuws. Het geeft iets aan van de vooruitgang die geboekt wordt met betrekking tot de etnische gelijkheid in de wereld, maar ook hoe ‘uitzonderlijk’ deze vooruitgang nog is.

In Nederland is de afgelopen jaren een stevige aanval gedaan op zogenaamde ‘multiculturalisten’. Hen werd verweten dat kritiek op de multiculturele samenleving en op allochtonen teveel in de hoek van racisme werd geplaatst. Hierdoor zouden de problemen van de multiculturele samenleving niet onder ogen worden gezien. Inmiddels lijkt de discussie de andere kant opgeslagen, is ‘multiculti’ een scheldwoord geworden en lijkt de discussie beslecht dat ‘kwetsen mag’. Wat er in die vaak stormachtige discussies echter niet veranderd is, is dat over racisme niet openlijk gesproken mag worden. Zowel aan het eind van de vorige eeuw als in het begin van deze eeuw is een beschuldiging van racisme één van de zwaarste verwijten die je in Nederland kunt krijgen. Het leidt geen twijfel dat Nederland ten opzichte van menig ander land relatief tolerant is, maar het is een illusie te menen dat in een relatief tolerant land geen racisme voor komt.

In mijn dagelijkse praktijk als trainer en adviseur op het gebied van etnische relaties ontmoet ik met name (zowel autochtone als allochtone) Nederlanders die er van overtuigd zijn dat

‘gelijkwaardige’ etnische verhoudingen het uitgangspunt moeten zijn bij samenwerking. Tegelijkertijd zie ik hoe zowel autochtone als allochtone Nederlanders hun ogen (proberen te) sluiten voor de dagelijkse realiteit van ongelijkheid. Het is als het verstoppertje spelen dat we als peuters hebben gedaan. Met je handen voor je ogen kan niemand je zien, jouw wereld is dé wereld, wat jij niet ziet, ziet niemand, is er niet. Helaas, als volwassenen weten wij dat de wereld anders in elkaar zit.

In de vaste overtuiging dat de meerderheid van de Nederlanders gelijkwaardige etnische verhoudingen nastreven, hoop ik met dit proefschrift handen voor ogen weg te kunnen nemen.

Het zit ‘m niet in het woord

Er is al jaren een roep om de term allochtoon af te schaffen en te vervangen. Dat zou ook al lang gebeurd zijn als er in het Nederlands een goed eenduidig alternatief gevonden werd. Dat is echter niet het geval. De term allochtoon is in 1971 als neutrale term ingevoerd om de toen beladen term ‘gastarbeider’ te vervangen (Verwey-Jonker, 1971). De term ‘gastarbeider’, stond voor arbeiders die hier tijdelijk zouden zijn, maar stond ook voor ongeschoold, slecht betaald, vies, gevaarlijk en ongezond werk, niet opgeleid, geen Nederlands spreken, in pensions wonen én voor uitspraken als ‘ze pikken onze banen en onze huizen in, ze vallen onze vrouwen lastig en ‘profiteren’ van onze uitkeringen’. De term allochtoon (letterlijk ‘van een ander land’) zou neutraal zijn en de negatieve lading weghalen en gelijkwaardig kunnen staan naast de term autochtoon (letterlijk ‘uit hetzelfde land’). De beoogde neutraliteit van de term allochtoon was echter geen lang leven beschoren. Al snel bleek dat deze nieuwe term op eenzelfde manier besmet raakte. Dat had alles te maken met het feit dat met de nieuwe term de ‘lading’ niet verdwenen was. Het kwaad zit dan ook niet in de term maar in de lading die een term in de samenleving meekrijgt. Ik probeer die lading niet te ontlopen en beperk me in dit proefschrift dan ook niet tot een specifieke (politiek correcte) terminologie, maar voeg me naar de context waarin de begrippen gebruikt worden. In het dagelijks gebruik, bijvoorbeeld in de cases die ik bespreek in dit proefschrift, zijn dat meestal de termen ‘allochtoon’ en ‘autochtoon’. Zelf maak ik daar dan vaak allochtone Nederlander en autochtone Nederlander van. Veel zogenaamde allochtonen die de revue passeren in dit proefschrift zijn geboren en getogen in Nederland of zijn staatsrechtelijk (ook) Nederlanders. De termen ‘etnische minderheid’ en ‘etnische meerderheid’ worden vaak gebruikt in meer politieke en wetenschappelijke teksten en verwijzen naar specifieke maatschappelijke posities en beleidsconsequenties. De termen ‘zwart’ en ‘wit’ zijn politieke termen die in de zeventiger

jaren zijn ontstaan. 'Zwart' en 'wit' verwijzen dan niet naar huidskleur maar naar het bestaan van een maatschappelijke tweedeling, verwijzen naar racisme en het verzet daar tegen. Nieuwe migrantengroepen (onder andere Turken en Marokkanen) hadden moeite zich met de term 'zwart' te identificeren en introduceerden de term 'migrant'. De moraal van deze Babylonische spraakverwarring is dat er meerdere termen in zwang zijn. Ik gebruik de termen die in de context het best van toepassing zijn.

DANKWOORD

Met veel plezier heb ik de afgelopen jaren aan dit proefschrift gewerkt. Veel mensen hebben aan de inhoud daarvan bijgedragen, mij gesteund, mij geïnspireerd, en geduld gehad met mijn ‘wegdenken’. Bijgedragen hebben op de eerste plaats al diegenen die bereid zijn geweest mij hun verhaal te vertellen. Een deel van hen komt in de komende hoofdstukken aan het woord. Alhoewel alle gegevens zijn geanonimiseerd zullen zij hun eigen verhaal misschien herkennen. Maar ook alle organisaties en mensen waarmee ik in de loop van de jaren heb samengewerkt hebben het voor mij mogelijk gemaakt dit proefschrift te schrijven. Specifiek bedank ik mijn meelezers: Annette Rauh, Marysia van den Weide, Anu Manickam, Roy den Brabander en Wenda Tijssen. Ida Sabelis die de Engelse vertaling van de samenvatting op zich heeft genomen en samen met Lida Beers mijn maatjes in de studie zijn gebleven. Annet van den Broek die de redactie van de Engelse vertaling op zich heeft genomen. Ook mijn netwerk dat ik zo nu en dan raadpleegde over literatuur en bronnen. Jackson Choo, Nynke Koornstra, Seda Avdan, Hans Meijer en Marit van der Pol hebben een groot deel van de interviews uitgetypt. Dat is een heidens karwei en zonder hun hulp had mij dat erg veel tijd gekost. Ellen Evers heeft het statistisch materiaal bewerkt. Marcelle Hendrickx bood spontaan aan de redactie van het proefschrift op zich te nemen en Daj van der Woude heeft mij met de lay-out ondersteund. Tenslotte wil ik Diederik Stapel bedanken voor de bereidheid die hij heeft gehad om mij ‘te volgen’. Diederik, je hebt op vele manieren de voorwaarden geschapen waardoor het voor mij mogelijk werd deze dissertatie, naast mijn werk, te schrijven. Het meest van al gaat mijn dank uit naar Ananda Spies, mijn geliefde. Lieve Ananda, je hebt deze jaren veel geduld moeten opbrengen. Je hebt me door dik en dun gesteund en gestimuleerd en vooral veel meegedacht en meegelezen. Onze discussies haalden mij over blokkades heen en verdiepten mijn inzichten. We zullen beiden blij zijn dat ik nu ook weer aan andere dingen kan denken.

Lida M. van den Broek,
Peize, februari 2009

HOOFDSTUK 1

NEDERLAND EN DE MULTICULTURELE SAMENLEVING

1.1 INLEIDING

In Nederland worden we geconfronteerd met een opvallende paradox in de samenleving. Artikel I van de grondwet verbiedt discriminatie op iedere grond en toch is discriminatie onder andere op grond van etniciteit, alledaags (Essed, 1984,1991; v.d.Broek ,1987). Laat ik dat nader toelichten. Artikel I formuleert het verbod op discriminatie als volgt: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.” Dit artikel is geen holle frase in de Nederlandse samenleving want Nederlanders hechten in meerderheid belang aan dit artikel. Dat bleek ten minste uit de commotie op voorstellen om artikel I te wijzigen, eerst van Pim Fortuyn (partijleider lijst Fortuyn) in 2001 en later van Geert Wilders (Tweede Kamerlid voor de Partij voor de Vrijheid, 2007). Artikel I wordt uitgewerkt in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB, 1990) en het wetboek van Strafrecht (art. 137. ev.). De arbeidsomstandighedenwet (1994) legt daarnaast werkgevers de plicht op maatregelen te nemen om werknemers tegen discriminatie te beschermen. Onder discriminatie versta ik in dit proefschrift: ‘elke daad welke leidt tot ongelijke behandeling of achterstelling/achterstand van in macht zwakkere groepen en/of individuen, op grond van oneigenlijke, niet relevante kenmerken (FNV, 2000). Discriminatie is dus bij wet verboden en de meeste Nederlanders vinden dat terecht. ‘Gelijkheid’ en ‘gelijke kansen’ staan hoog in het vaandel bij Nederlanders. Toch is discriminatie onder andere op grond van etniciteit overal om ons heen en komt het dagelijks voor (Essed, 1984 en 1991), ook op het werk (van den Broek, 2003; Boog e.a., 2006). Bijna de helft van de Nederlandse allochtonen ervaart regelmatig discriminatie (van den Berg & Evers, 2006) terwijl 73% van de Nederlandse bevolking aangeeft allochtone collega’s geen enkel probleem te vinden (Geassocieerde Pers Dienst (GPD), 2006). Hoe valt een breed gedragen gelijkheidsideaal te rijmen met een dagelijkse praktijk van ongelijkheid? Zijn al die allochtone Nederlanders die zeggen gediscrimineerd te worden overgevoelig of discrimineert

alleen die 27% van de autochtone bevolking (GPD, 2006) die niet overtuigd is van het gelijkheidsbeginsel of...zien we iets over het hoofd?

In dit proefschrift zal ik betogen dat de realiteit in de Nederlandse samenleving laat zien dat dagelijkse ongelijkheid hand in hand gaat met het streven naar gelijkheid, sterker nog dat het streven naar gelijkheid ironisch genoeg de dagelijkse ongelijkheid bewerkstelligt. Ik zal betogen dat er sprake is van een dagelijkse praktijk van maatschappelijke ongelijkheid op etnische gronden die in stand gehouden wordt door een maatschappelijke ideologie van gelijkheid. Ik zal betogen dat een maatschappelijke ideologie van gelijkheid omstandigheden schept waarin deels onbewust en ongewild de etnische ongelijkheid gecreëerd en in stand gehouden wordt. De centrale opdracht van dit proefschrift is: ***het zichtbaar maken en beschrijven van de paradox tussen de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van maatschappelijke ongelijkheid in interetnische samenwerkingsrelaties***. Alvorens daar op in te gaan wil ik eerst ingaan op de twee belangrijkste componenten in die opdracht. Eerst bespreek ik de dagelijkse praktijk van ongelijkheid. Vervolgens ga ik in op de maatschappelijke ideologie van gelijkheid.

1.2 DE DAGELIJKSE PRAKTIJK VAN ETNISCHE (ON)GELIJKHEID

In de afgelopen dertig jaar zijn er veel initiatieven geweest om meer gelijkheid op de arbeidsmarkt tot stand te brengen onder andere ten behoeve van de nieuwe etnische groepen. In 1990 wordt in de Stichting van de Arbeid het eerste (STAR) akkoord afgesloten, waarna er meerdere zullen volgen. In het akkoord worden afspraken gemaakt om een vastgesteld aantal allochtonen aan werk te helpen. Daarop volgen in het zelfde jaar convenanten¹, afspraken in een centraal akkoord² en afspraken in CAO's³ (v.d.Werf, 1992). Eind 1991 werd al duidelijk dat dergelijke akkoorden onvoldoende resultaten op zouden leveren: de afspraken waren vrijblijvend en niet gebonden aan een inspanningsverplichting. In 1993 gooide de Tweede

¹ Deze convenanten waren samenwerkingsovereenkomsten tussen een bedrijf of instellingen met het arbeidsbureau, minderheden organisaties en/of gemeentelijke instanties met als doel een instroom van migranten werknemers op gang te krijgen eventueel met extra begeleiding.

² Een centraal akkoord waren de afspraken die gemaakt werden op het centrale niveau van werkgeversorganisaties. Zij waren onderhandelingspartners in de CAO onderhandelingen

³ Cao: Collectieve Arbeid Overeenkomst meestal voor specifieke bedrijfstakken

Kamer het roer om en nam de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) aan die later wordt opgevolgd door de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet SAMEN). Op basis van deze wetten worden werkgevers onder andere verplicht jaarlijks cijfers te leveren over het aantal allochtone medewerkers. Op de naleving komen echter geen sancties te staan, zodat aan de vrijblijvendheid van de wetgeving niet veel is veranderd.

Ook in organisaties zelf worden initiatieven ontwikkeld. In de eerste jaren beperkt zich dat veelal tot een instroombeleid. Positieve actie en instroomprojecten -projecten waarin mensen uit de etnische minderheidsgroepen de kans krijgen ervaring op te doen en daarna eventueel door te stromen naar een vaste baan- zijn instrumenten die worden ingezet. Later wordt minderhedenbeleid in het brede personeelbeleid opgenomen en gaat het ook om doorstroom en voorkomen van uitstroom. Vervolgens wordt de hele organisatie bij het beleid betrokken en wordt het ingebed in het HRM-beleid en/of diversiteitbeleid (v. Twuyver, 1995; Burggraaf en v. Kooten, 1996; v. Twuyver, Noorderhaven, Derveld, 1997). Op vele fronten worden er dus initiatieven genomen om etnische minderheden een plaats te geven op de arbeidsmarkt.

Overheidsbeleid met betrekking tot etnische minderheden

In het overheidsbeleid zien we door de jaren heen grote verschuivingen optreden, veelal ingegeven door het tekort aan goede resultaten die het gevoerde beleid oplevert of lijkt op te leveren. Voor 1970 was er geen sprake van een specifiek minderhedenbeleid. Jarenlang had de verzuiling goed gewerkt om verschillende geloofsgroepen naast elkaar, met ieder de eigen instituties als scholen, kerken, omroepen, welzijnsorganisaties en verenigingen, te laten bestaan. Men meende dat ook de etnische minderheden op een dergelijke manier in Nederland zouden kunnen worden opgenomen (Koopmans en Statham, 2003). In de jaren zeventig en tachtig bleken de etnische groepen echter niet zomaar opgenomen te worden in de Nederlandse samenleving en kwam het minderhedenbeleid tot ontwikkeling voor specifiek aangeduide ‘etnische minderheidsgroepen’⁴. Dit eerste minderhedenbeleid was min of meer een voortzetting van de verzuiling. Etnische groepen met een ‘achterstand’ werden gestimuleerd instituties en instellingen op te zetten ter bevordering van de emancipatie van de

⁴ Het minderheden beleid richtte zich op maatschappelijk minderheidsgroepen van allochtone afkomst te weten: Turken, Marokkanen, Zuid-Europeanen, Molukkers, Surinamers, Antillianen, Vluchtelingen, Roma’s en Sinti’s.

eigen groep. Er werd anti-discriminatie wetgeving ontwikkeld, naturalisatie werd makkelijker en in 1985 kreeg iedereen die 5 jaar legaal in Nederland woonde stemrecht op gemeentelijk niveau (Pennix, 2004). Toen eind tachtiger jaren bleek dat het minderhedenbeleid te weinig resultaat opleverde werd met name het zelfstandig functioneren van migrantenorganisaties ter discussie gesteld en daarmee de verzuilingstrategie. De overheid was er vanuit gegaan dat de migrantengroepen niet in Nederland zouden blijven, en dat de ‘gastarbeiders’ na verloop van tijd terug zouden keren naar eigen land. Het beleid was daarop afgestemd. Terugkeer bleek echter niet het geval. Migranten werden nu verweten te weinig gericht te zijn op integratie. De overheid introduceerde een integratiebeleid dat moest leiden tot een gelijkwaardige participatie van migranten in de samenleving. Voor het eerst kwamen begrippen als ‘burgerschap’ en ‘inburgering’ in de context van het minderhedenbeleid naar voren (Contourennota, 1994). Er werd met name beleid ontwikkeld ter verbetering van de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van migranten. Veel nadruk werd gelegd op de noodzaak om de Nederlandse taal in voldoende mate te beheersen. Men bood taalcursussen aan volwassenen aan, later gevolgd door inburgeringcursussen. Er komt steeds meer nadruk te liggen op de inspanning die migranten moeten leveren om ‘ingeburgerd’ te raken. Vanaf 1998 zijn nieuwkomers verplicht een ‘inburgeringscursus’ te volgen (Wet inburgering nieuwkomers (WIN), 1997). Deze wordt gevolgd door de Wet inburgering (2006) die ‘vreemdelingen’ verplicht een inburgeringscertificaat te halen. Die strengere inzet op inburgering komt onder andere voort uit wat ervaren wordt als een falend integratiebeleid. Bolkestein, leider van de VVD (1990-1998) en later Fortuyn, kandidaat politicus voor de LPF (2002), stelden dit aan de orde. In 2004 stemt het kabinet in met het nieuwe integratiesysteem die de verantwoordelijkheid voor inburgering bij de ‘vreemdeling’ legt (Contourennota, 2004). De overheid wil tot een vastgesteld bedrag de kosten van de inburgering wel vergoeden, maar alleen achteraf en als het certificaat gehaald is.

Etnische groepen op de arbeidsmarkt

Alhoewel de arbeidsdeelname van migranten met de jaren toeneemt, blijven de verschillen in kansen tussen autochtone Nederlanders en allochtone Nederlanders bestaan. Deze verschillen zijn het grootst bij toetreding tot de arbeidsmarkt. Alhoewel het werkloosheidspercentage onder allochtone Nederlanders in 2007 voor het eerst sneller af neemt dan bij autochtone Nederlanders (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2008) zijn de verschillen nog steeds groot. Zo liggen de werkloosheidcijfers voor autochtonen Nederlanders rond de 4% , en is dat

percentage voor allochtone Nederlanders tussen de 8% (Surinamers) en 17 % (Antillianen, Marokkanen) (Sociaal Cultureel Planbureau, 2007). De eerste ‘discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007’, komt tot de conclusie dat een deel van dit verschil verklaard kan worden uit achterstandsfactoren zoals opleiding, taalvaardigheid, zoekgedrag, beschikking over netwerken, etc. Echter, een groot deel blijft nog steeds onverklaarbaar. Voor dat deel is discriminatie als verklarende factor niet uit te sluiten (Dagevos en Bierings, 2005; Sociaal Cultureel Planbureau, 2007). Dergelijke constatering werden in het begin van de jaren negentig al gemaakt (v.d.Werf, 1992; v.d.Vught, 1995). Zo bleek ook al eerder uit onderzoek dat werkgevers discrimineren in werving en selectie. Onderzoek naar werving- en selectieprocedures laat bijvoorbeeld zien dat zowel selecteurs als personeelsfunctionarissen voorkeur hebben voor sollicitanten met een blanke huidskleur, van autochtoon Nederlandse afkomst. Ze geven hen bij gelijke geschiktheid voorrang (Hooghiemstra, Kuipers & Muus, 1990; Brassé en Sikking 1988).

Naast deze directe vorm van discriminatie is er ook sprake van indirecte discriminatie. Bij indirecte discriminatie hebben we het over regels, procedures en praktijken die in zichzelf niet discrimineren, neutraal zijn, maar in hun uitwerking bepaalde groepen benadelen. Zo wordt bijvoorbeeld het overgrote deel van de vacatures via interne netwerken ingevuld. Migranten zitten minder vaak in dergelijke netwerken en hebben dus minder kans voor deze vacatures in aanmerking te komen. Publieke aankondigingen van vacatures vinden vaak plaats via kanalen die minder bekend zijn bij migranten. Zo worden advertenties vaak in kranten geplaatst die minder door migranten gelezen worden. Allochtone Nederlanders werken vaker met tijdelijke contracten of in projecten (Sociaal Cultureel Planbureau, 2007; Meerman, 1999). Allochtone Nederlanders krijgen gemiddeld een lager uurloon voor het zelfde werk, ook als ze een gelijke opleiding hebben (Duyvendak e.a., 2005). Er worden diploma, taal- of ervaringseisen gesteld die hoger liggen dan echt noodzakelijk is (Volkskrant, 15-8-2008). Allemaal voorbeelden van indirecte discriminatie.

Toch is de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtone Nederlanders sinds de negentiger jaren verbeterd. Dat heeft onder andere te maken met de verbeterde economische omstandigheden in Nederland. Er kwam meer werkgelegenheid en daar profiteerden ook migranten van. Er zijn ook tekenen dat de discriminatie op de arbeidsmarkt aan het veranderen is. Met name de formele positie van hoger opgeleiden, tweede generatie migranten die de Nederlandse taal goed beheersen, verbetert (Veenman, 2003). De arbeidsparticipatie van hoogopgeleiden allochtone Nederlanders uit de vier grote herkomstgroepen is bijna gelijk

aan die van hoogopgeleide autochtone Nederlanders (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2008). De verschillen worden kleiner, maar zijn niet weg (Sociaal Cultureel Planbureau, 2007; van Gent e.a., 2006).

Er zijn echter enkele kanttekening te plaatsen bij deze positieve ontwikkelingen. Ten eerste komt in een recent onderzoek naar de kansen van tweede generatie allochtone jongeren in Amsterdam en Rotterdam naar voren dat hoog opgeleide allochtone jongeren vaker een lange opleidingsroute hebben gevolgd om een goede startkwalificatie te verkrijgen (Crul, Pasztor, Lelie, 2008). Dat heeft met name te maken met het feit dat een hoop talent aan het eind van de basisschool niet wordt (h)erkend. De jongeren beginnen daardoor later en dus ouder aan hun beroeps carrière.

Ten tweede is de constatering dat de formele positie van tweede generatie en hoger opgeleide allochtonen verbetert onder andere gebaseerd op de opinie van werkgevers over hun selectiecriteria voor allochtonen (Veenman, 2003; Gent e.a., 2006). Verschillende onderzoeken laten echter zien dat werkgevers zich niet realiseren dat zij een aandeel hebben in de ongelijke behandeling of die niet toegeven. (v. Beek, 1993; Bovenkerk, Gras en Ramsodh, 1995; Schaafsma, 2006;). Zo vindt tweederde van de ondervraagde werkgevers in de diversiteitsbarometer 2007 (Volkskrantbanen, 2007) dat de organisatie een afspiegeling moet zijn van de samenleving. In 81% van diezelfde bedrijven is dat echter niet het geval, 13% heeft geen enkele allochtoon in dienst en 67% heeft geen allochtoon op een managementpositie (Volkskrantbanen, 2007). Van Gent (2006) geeft aan dat niet-westerse allochtonen door werkgevers nog steeds als kwalitatief iets minder worden beoordeeld dan Nederlandse autochtonen en westerse allochtonen. Werkgevers geven weliswaar aan op de werkvloer weinig problemen te hebben met hoog opgeleide allochtonen, maar die hebben desondanks minder kans op promotie en vertrekken sneller uit de organisatie (v. Gent e.a., 2006; Vasta, 2006; Van Laer en Janssens, 2008). Hoogopgeleide allochtonen geven vaker aan dat hun vertrek te maken heeft met een slechte werksfeer (v. Gent e.a., 2006). Van de hoogopgeleide allochtonen meent 41% dat etnische afkomst een rol speelt bij het krijgen van werk (Sociaal cultureel Planbureau, 2007). Ook dit zou overigens nog een geflatteerd beeld kunnen zijn. In verschillende onderzoeken komt naar voren dat met name hoog opgeleide allochtonen aangeven geen last te hebben van discriminatie, maar wel voorbeelden van discriminerende ervaringen noemen (de Vries, 1992; Cain, 2007). Hoger opgeleide allochtonen spreken niet graag van discriminatie omdat dat hen in een slachtofferpositie brengt en ze zichzelf vooral als succesvol willen presenteren (Cain, 2007).

Ten derde zijn de optimistische tekenen vooral afkomstig uit kwantitatief onderzoek en/of gaan ze vooral over de formele positie van migranten. Dat zegt echter nog weinig over dagelijkse ervaringen op de werkvloer. Verschillende onderzoeken laten zien dat discriminatie op de dagelijkse werkvloer voor komt. Het belemmert migranten en beïnvloedt hun werk negatief. Daar ontkomen ook hoger opgeleiden niet aan (van Gent e.a., 2006; Vasta, 2006; Cain, 2007; Van Laer & Janssens, 2008). Als vierde en laatste punt blijkt dat er wel sprake is van een verbetering van de positie van hoogopgeleide en tweede generatie migranten maar stromen deze nog niet door tot de allerhoogste regionen. In organisaties waar we wel steeds meer migranten zien in hogere functies, bijvoorbeeld specialisten in de medische wereld, zijn ze niet of nauwelijks aanwezig in de besturen en directies (Gowricharn, 2002).

Integratie of discriminatie?

In het bovenstaande is in grote lijnen een geschiedenis geschetst van de positie van de niet-westerse etnische groepen in de moderne Nederlandse samenleving. In de afgelopen veertig jaar zijn er veel pogingen gedaan een situatie tot stand te brengen die migranten de mogelijkheid moest geven gelijkwaardig te participeren in de Nederlandse samenleving, in overeenstemming met het eerste artikel van onze grondwet. Toch is dat niet gelukt. Het is frappant dat wanneer in de loop van de jaren blijkt dat het overheidsbeleid onvoldoende resultaten oplevert (Contourennota, 2004) in de aanscherping van het beleid meer eisen gesteld worden aan de migrantengroepen en minder aan de Nederlandse samenleving. Zo wordt de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (SAMEN), die werkgevers verplicht cijfers te leveren over het aantal allochtone medewerkers, afgeschaft zonder dat daar enige andere verplichting voor in de plaats komt. Migrantengroepen krijgen een inburgeringsplicht opgelegd (Wet inburgering, 2006). Deze koerswijziging heeft onder andere te maken met de dominante mening van onder andere de toenmalige minister van Vreemdelingenzaken en Integratie, Rita Verdonk. Zij stelde dat het beleid tot nu toe faalt omdat Nederland te tolerant is naar migranten en migranten zelf te weinig initiatief tonen om te integreren (Contourennota, 2004). Duyvendak e.a. (2005) geven echter aan dat er geen empirisch bewijs is voor een dergelijke stelling en dat hier sprake is van 'blaming the victim'. Vele onderzoeken wijzen al jaren op het gegeven dat wanneer er gecorrigeerd is op factoren die de reden kunnen zijn van de ongelijke kansen, zoals opleiding, taalvaardigheid, zoekgedrag, beschikking over netwerken, er een rest factor overblijft die naar discriminatie wijst (v.d.Werf, 1992; v.d. Vught, 1995; Dagevos en Bierings, 2005; Sociaal Cultureel

Planbureau 2007; Boog e.a., 2005). Toch wordt discriminatie liever ontkend dan erkend. Zo verscheen in januari 2005 een uitspraak van minister Verdonk in de pers: “een zaak waarbij iemand vanwege zijn afkomst of buitenlandse naam geweigerd is bij een sollicitatie, moet ik nog tegenkomen” (Volkskrant, 2005). Dit proefschrift doet een poging ongelijke kansen op de werkvloer en de discriminatie daarin meer zichtbaar te maken.

1.3 DE MAATSCHAPPELIJKE IDEOLOGIE VAN GELIJKHEID

In het bovenstaande is aandacht besteed aan de onderbouwing van de veronderstelling dat er in Nederland een dagelijkse praktijk van ongelijkheid is. Deze dagelijkse praktijk van ongelijkheid vormt een contrast met het uitgangspunt dat geformuleerd staat in het eerste artikel van de grondwet dat discriminatie op welke grond dan ook verbiedt. Artikel 1 van de grondwet is niet alleen een papieren artikel, een overgrote meerderheid van de Nederlandse bevolking staat achter dit artikel (Boog e.a., 2005; GPD, 2006). Hoe valt deze paradox te verklaren? In dit proefschrift wordt de stelling geponeerd dat een maatschappelijke ideologie van gelijkheid de dagelijkse ongelijkheid onzichtbaar maakt. De wens om niet te discrimineren staat hoog in het vaandel in Nederland, getuige de grote steun die Artikel 1 van de grondwet geniet. In dit proefschrift wordt betoogd dat de wens de vader van de gedachte is, men wil geloven dat er niet gediscrimineerd wordt, omdat men wil dat dat zo is. Om deze wens vervuld te krijgen wordt de dagelijkse praktijk van ongelijkheid niet gezien. Hij wordt ontkend en onzichtbaar gemaakt. Ik hanteer in de analyse in dit proefschrift een drietal mechanismen die hierin een belangrijke rol zouden kunnen spelen: **selectieve waarneming**, **perceptuele vertekening** en **personificatie**. Selectieve waarneming zorgt er voor dat mensen alleen zien wat ze willen zien. Bijvoorbeeld de aandacht die in de massamedia steeds weer opduikt voor Antilliaanse probleemjongeren zonder aandacht voor de succesvolle jongeren. Met perceptuele vertekening geven mensen een uitleg aan wat ze zien, die overeenkomt met wat ze willen geloven: Marokkaanse reischoppers presenteren als ‘de’ Marokkanen. Via personificatie tenslotte wordt de schuld voor discriminatie bij het slachtoffer zelf neergelegd. Werkeloosheid onder migranten vooral wijten aan een gebrek aan ervaring en scholing. Later in dit hoofdstuk, voordat ik de centrale probleemstelling poneer, wordt uitgebreider op deze drie mechanismen ingegaan. Voor de ontwikkeling van het theoretisch kader zijn eerst

nog enkele andere stappen nodig. Allereerst wordt ingegaan op het begrip maatschappelijke ideologie van gelijkheid. Vervolgens worden de veranderingen die er in de uitingvormen van racisme in de moderne samenleving zijn opgetreden, behandeld en beschrijf ik enkele theorieën die ingaan op het proces dat leidt tot racisme. Daarna volgt dan de uitwerking van de centrale opdracht van dit proefschrift en beschrijf ik hoe ik daaraan vorm geef. Met de onderzoeken die in de latere hoofdstukken gepresenteerd worden, maak ik zichtbaar hoe de maatschappelijke ideologie op de werkvloer een dagelijkse praktijk van ongelijkheid tot stand brengt, in stand houdt én onzichtbaar maakt.

De rechtvaardige wereld hypothese

Eerst bespreek ik zoals gezegd de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en hoe die de dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid tot stand brengt en in stand houdt. Een belangrijk aspect in dit proces is de constructie van de “rechtvaardige wereld hypothese” (Lerner, 1980). Mensen hebben in het algemeen moeite onzekerheid, oneerlijkheid en onrechtvaardigheid in een samenleving te accepteren (Jost & Hunyady, 2002, 2005). Er is grote behoefte aan en een sterke hang naar zekerheid en rechtvaardigheid. Als er geen zekerheid en rechtvaardigheid is, wordt die denkbeeldig gecreëerd. Zo wordt de wens de vader van de gedachte, zoals ik hierboven al schreef. Een manier om die wens (schijnbaar) in vervulling te laten komen is de “rechtvaardige wereld hypothese” (Lerner, 1980; Jost & Burgess, 2000). De rechtvaardige wereld hypothese gaat er vanuit dat mensen in het leven krijgen wat ze verdienen en verdienen wat ze krijgen. Een uitspraak als “er is altijd werk voor iemand die wil werken”, is een typische uitspraak gebaseerd op de rechtvaardige wereld hypothese. Het geeft aan dat als je maar wilt, je krijgt wat je toekomt maar ook dat als je geen werk hebt, het aan jezelf ligt. De uitspraak pleit het systeem vrij en legt de verantwoordelijkheid bij het individu. In de westerse wereld gaan we er bovendien vanuit dat wat ons toekomt gerelateerd is aan onze capaciteiten, kwaliteiten en aan de prestaties die we leveren. Het omgekeerde, dat het van de plek waar je geboren bent en van de sociale omstandigheden waarin je verkeert afhangt wat je wordt toebedeeld, voelt oneerlijk en toevallig. Oneerlijkheid en toevalligheid geeft onzekerheid. Daar hebben mensen moeite mee, want waar kun je dan nog op rekenen? Om de ‘rechtvaardige wereld hypothese’ staande te houden is er een systeem van argumenten, verklaringen en rationalisaties ontwikkeld, een ideologie, die de bestaande situatie **rechtvaardigt**. Rechtvaardigt dat het goed is zoals het is, dat de wereld eerlijk is en dat je krijgt wat je toekomt, tenzij je daar zelf niet voldoende voor

doet. Neem het inburgeringsbeleid. Door veel nadruk te leggen op inburgering als instrument om integratie en participatie te bevorderen, wordt de verantwoordelijkheid voor integratie en daarmee de schuld voor onvoldoende participatie, bij de migranten gelegd.

Uitsluitingsmechanismen die participatie en integratie in de samenleving belemmeren, krijgen nauwelijks aandacht in het debat. Uitsluiting lijkt dan het gevolg van onvoldoende inburgering en dus gerechtvaardigd. Dat inburgering geen enkele garantie biedt tegen uitsluiting, wordt genegeerd.

Een ideologie heeft onder andere de functie een samenleving bij elkaar te houden en de saamhorigheid van een groep te versterken (Essed, 1991). Dat doet ze door middel van een (zogenaamde) consensus over gemeenschappelijke waarden en normen (Brief en Barksy, 2000). In het bovenstaande voorbeeld is dat bijvoorbeeld de (zogenaamde) consensus dat inburgering leidt tot integratie. Een ideologie is een geheel van ideeën die bestaan uit vooronderstellingen en uitgangspunten. Typerend aan een ideologie is dat de vooronderstellingen waarop die gebaseerd is niet beargumenteerd worden, maar aangenomen. De aannames worden vervolgens wel als argument gebruikt, meestal impliciet, om de ideologie aannemelijk te maken (van Alphen, 1987). Laat ik dit met een voorbeeld uit mijn eigen praktijk illustreren.

“Een Surinaams-Nederlandse ambtenaar in een grote gemeente stelde bij haar leidinggevende aan de orde dat zij door enkele collega’s onheus en discriminerend behandeld werd. De reactie van de leidinggevende verblufte haar. De leidinggevende gaf aan dat het beleid van de gemeente er op gericht was elke vorm van discriminatie te voorkomen en dat zij nu meende gediscrimineerd te worden werd opgevat als disloyaal aan de organisatie ” (praktijkcases Kantharos, 1997).

Met andere woorden, het uitgangspunt dat de gemeente elke vorm van discriminatie tegen gaat, wordt een aanname. Deze aanname wordt vervolgens ‘impliciet’ als argument gebruikt, om aan te geven dat er ‘dus’ geen sprake van discriminatie kan zijn. Een cirkelredenering die het aan de orde stellen van racisme bemoeilijkt. Laat ik nog een voorbeeld geven.

“Een Indische jongen van 18 jaar wordt op het gymnasium, een kleine school waar slechts een handvol zwarte jongeren zitten, regelmatig voor één van de andere zwarte jongens aangezien. Dat onttaardt de ene keer in een compliment dat hem niet toekomt en de andere keer in een reprimande. Na een aantal incidenten met meer en minder vervelende gevolgen, meenden de ouders dat het goed was de schoolleiding op het terugkerend misverstand te wijzen. Door de school werd dit als een onterechte

terechtwijzing opgevat. “De school had zich altijd expliciet uitgesproken”, zo liet men weten, “tegen discriminatie”. Dat de ouders meende onrechtvaardigheid op grond van etniciteit te constateren was dan ook ongegrond.” (v.d.Broek, 1993)

In deze beide voorbeelden zien we hoe op grond van het ideologisch uitgangspunt dat men tegen discriminatie is, het aan de orde stellen van discriminatie, lijkt te worden bemoeilijkt. Het ideologisch uitgangspunt beschermt de bestaande situatie tegen aanvallen en pleit voor bestendiging van de status-quo en tegen verandering en een herverdeling van kansen en middelen (Jost en Hunyady, 2005; Acker 2006). In het concrete geval van de Surinaams Nederlandse gemeentebestuurder uit het voorbeeld hierboven, klaagde de medewerkster over hoe zij in haar carrière werd gedwarsboomd en geen mogelijkheid kreeg hoger op te komen. Op basis van de aanname dat de organisatie tegen discriminatie is, werd er, ondersteund door de rechtvaardige wereldhypothese, impliciet en á priori van uitgegaan dat het loopbaanbeleid niet discrimineert en eerlijk en rechtvaardig is. Door de klacht niet te onderzoeken maar de klaagster disloyaliteit te verwijten, wordt voorkomen dat het loopbaanbeleid ter discussie wordt gesteld. De ideologische rechtvaardiging -er is een antidiscriminatiebeleid, dus is het loopbaanbeleid eerlijk- maakt ongelijke behandeling moeilijk bespreekbaar en racisme onzichtbaar.

Een ideologische rechtvaardiging, zoals de redeneringen in de voorbeelden hierboven, wil oneerlijkheid wegpoetsen en onzichtbaar maken. “Verskil moet er zijn”, ‘zo is het nou eenmaal’ en ‘zo hoort het ook’, zijn van die ideologische uitspraken, die maken dat we met verschillen leren leven en accepteren als natuurlijk gegeven. De ‘rechtvaardige wereld hypothese’ spiegelt de wereld, het systeem en de samenleving voor als eerlijk en rechtvaardig. En het verwijst de oneerlijkheid, onrechtvaardigheid en ongelijkheid waaronder racisme en discriminatie, naar de persoonlijke verantwoordelijkheid van het individu.

Partners in crime

Niet alleen degenen die voordeel hebben bij het bestaande systeem rechtvaardigen de ongelijkheid en oneerlijkheid er van. Ook degenen die nadelen ervaren van het zogenaamde rechtvaardige systeem doen mee aan de rechtvaardiging. Ook leden van de minderheidsgroepen helpen mee de illusie dat het systeem eerlijk is, te scheppen door de alledaagse ongelijkheid te rechtvaardigen (Jost & Hunyady, 2002, 2005). De illusie geeft rust en stabiliteit, de wereld lijkt controleerbaar, eerlijk en rechtvaardig (in ieder geval tot op zekere hoogte). Benadeelden zijn veelal bereid de illusie te accepteren, boven het dagelijks

ongemak van onzekerheid, zelfs als ze daarmee zelf de schuld krijgen van de achterstelling (Jost & Hunyady, 2002, 2005). Zoals een deelnemer aan een trainingsgroep het formuleerde “ik heb geen zin om steeds die kiezelsteentjes in m’n schoenen te moeten voelen” (praktijkcasus Kantharos, 1993). Niet meegaan in de illusie heeft grote nadelen. Uit onderzoek blijkt dat leden van minderheidsgroepen die niet met de maatschappelijk gecreëerde illusie meegaan en de alledaagse ongelijkheid als zodanig ervaren, meer stress ondervinden, vaker depressief zijn en het moeilijker hebben in en met het leven (zie bijvoorbeeld Jost & Thompson, 2000). De rechtvaardige wereld hypothese reduceert stress en geeft vastigheid in een onzeker bestaan. Meegaan in de rechtvaardige wereld hypothese kan op verschillende manieren. Er zijn leden van minderheidsgroepen die net als leden van de meerderheidsgroep alledaags racisme ontkennen. Er zijn ook leden van de minderheidsgroep die weliswaar erkennen dat er racisme is, maar zeggen daar zelf geen ervaring mee of last van te hebben.

Uit onderzoek komt naar voren dat het idee van inferioriteit, waarmee de ongelijkheid gerechtvaardigd wordt, door de minderheidsgroep, op z’n minst ten dele, wordt geïnternaliseerd (Jost, Banaji & Nosek, 2004). Dat wil zeggen dat leden van de minderheidsgroepen de maatschappelijke aanname dat ‘andere’ etnische groepen inferieur zijn ten opzichte van de meerderheidsgroep, als waar accepteren. Een inferioriteit die in de moderne samenleving meestal niet essentialistisch wordt opgevat -als een inferioriteit die inherent is aan de etniciteit-, maar als het gevolg van achterstand. Achterstand lijkt dan het criterium waarop achterstelling, ongelijke behandeling, is gebaseerd en dan lijkt de ongelijke behandeling terecht. De ontkenning van racisme zoals hierboven benoemd, kan (deels) uit die internalisatie verklaard worden. Maar ook kan er een ambivalente of soms zelfs vijandige houding naar de eigen groep, of naar leden van andere minderheidsgroepen uit de internalisatie ontstaan (Sniderman & Piazza, 1993). Leden van etnische minderheidsgroepen laten zich niet zelden neerbuigend of discriminerend uit over andere leden uit de etnische minderheidsgroepen en kunnen zich zo los maken en onderscheiden van de groep om zelf (schijnbaar) de dans van de ongelijkheid te ontspringen.

De dagelijkse praktijk van ongelijkheid wordt dus niet alleen door leden van de meerderheidsgroep in stand gehouden (de groep die er het meeste voordeel van heeft), maar ten dele ook door de groep die er de nadelen van ondervindt (Jost e.a., 2004).

Ideologische rechtvaardiging haalt de schuld van misstanden en ongelijkheid weg bij het systeem en legt die veelal neer bij de mensen die er zelf de dupe van zijn. Dat gebeurt via een systeem van argumenten, verklaringen en rationalisaties. Ideologische rechtvaardiging speelt zich steeds vaker impliciet en op een onbewust niveau af (Napier, Mandisodza, Andersen & Jost, 2006) omdat het niet meer in de normen van de moderne maatschappij past om ongelijkheid openlijk te verdedigen. Dat maakt het wel steeds moeilijker maatschappelijke ongelijkheid aan te wijzen (van Gent e.a., 2006; Vasta, 2006). De ideologische rechtvaardiging is een uiterst sterke kracht die de 'status quo' in stand houdt. Het zichtbaar maken van het systeem van ideologische rechtvaardiging zou dus ook een krachtig instrument kunnen zijn om misstanden aan de kaak en de noodzaak tot verandering aan de orde te stellen. Dit proefschrift doet daar een poging toe door in een aantal cases te beschrijven hoe alledaagse etnische ongelijkheid, of wel alledaags racisme, er uit ziet.

1.4 HEDENDAAGS RACISME

In het bovenstaande heb ik twee vooronderstellingen die aan de basis liggen van het onderzoek dat ik wilde uitvoeren, onderbouwd. In het eerste deel van dit hoofdstuk heb ik laten zien dat er in Nederland sprake is van een dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Migranten uit niet-westerse landen zijn vaker werkloos (Dagevos en Bierings, 2005); zijn oververtegenwoordigd in lagere banen (Dagevos, 2001); ze werken vaker in tijdelijke contracten (Sociaal Cultureel Planbureau, 2007); ontvangen lagere lonen voor hetzelfde werk (Duyvendak e.a., 2005) en krijgen op verschillende manieren met discriminatie te maken (Veeman, 1995; Houtzager, 2006). Vervolgens heb ik beschreven dat een maatschappelijke ideologie van gelijkheid deze dagelijkse praktijk van ongelijkheid wellicht rechtvaardigt en verdoezelt. Deel van die verdoezeling is de onvoldoende herkenning en erkenning voor de eigentijdse vorm waarin racisme zich voordoet. Er is in de afgelopen jaren veel veranderd in de verschijningsvorm van racisme. Ik gaf hierboven al aan dat in de moderne samenleving (veronderstelde) inferioriteit van etnische minderheidsgroepen meestal niet meer essentialistisch wordt opgevat. De (veronderstelde) inferioriteit wordt dus niet opgevat als een kenmerk dat per definitie aan bepaalde etnische groepen verbonden is, maar wordt gezien als het gevolg van achterstand.

Het oorspronkelijke racisme waarin er vanuit werd gegaan dat zwarte mensen inferieur zijn en op basis daarvan geen recht hebben op een gelijkwaardige positie in de samenleving, ligt al weer enige tijd achter ons (McConahay, 1981, 1983). In de Nederlandse samenleving is de term ras vervangen door etniciteit en worden de verschillen vooral benoemd in culturele en sociale typering in plaats van in de traditionele biologische termen (Frankenberg, 1993). Ongelijke behandeling vindt nauwelijks meer plaats op grond van etniciteit alleen. Nee, juist veel meer op grond van (veronderstelde) achterstand en (veronderstelde) cultuurverschillen. Schinkel (2007) heeft het over culturisme, een culturele vorm van racisme. De focus is verschoven van uiterlijke kenmerken naar gedrag, het al dan niet aangepast en ingeburgerd zijn, en de veronderstelde achterstand die wordt geproblematiseerd. De uitingen van racisme zijn veranderd.

Verschillende wetenschappers hebben de veranderingen in de uitingvormen van racisme onderzocht (McConahay, 1977 en 1983; McConahay e.a., 1981; Gaertner & Dovidio, 1986; Sears, 1988; Meertens & Pettigrew, 1997; Brief e.a., 2000; Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002; Deitz e.a., 2003; Petersen & Dietz, 2005) en geprobeerd dit ‘hedendaags’ racisme te typeren. Over een aantal dingen zijn zij het met elkaar eens. Hedendaags racisme erkent dat racisme maatschappelijk en sociaal niet acceptabel is en keurt het af. Hedendaagse racisten hebben dan echter vooral de traditionele vormen van racisme voor ogen (ernstige, heftige en kwaadaardige vormen van haat en geweld tegen en beledigen van zwart) (Dietz e.a., 2003), terwijl moderne variaties (subtiel en alledaagse bejegening en uitsluiting (Essed, 1991) op het traditionele racisme niet als zodanig worden herkend. Hedendaagse racisten zijn tegen discriminatie en menen daarom zelf geen vooroordelen te hebben. Dit zelfbeeld van onbevooroordeeld en niet racistisch zijn wordt met verve verdedigd. In Nederland ervaart men het ‘racist’ genoemd worden als een ernstige aantijging, die te vuur en te zwaard bestreden moet worden. Het hedendaags racisme is in tegenstelling tot de openheid en directheid van het traditionele racisme, indirect en bedekt en veelal onbewust en onbedoeld (McConahay e.a., 1981; McConahay, 1983). Hedendaagse racisten gaan er vanuit dat racisme verleden tijd is. Zij vinden dat etnische minderheden in de huidige samenleving gelijke kansen hebben. In het verlengde daarvan vinden ze bijvoorbeeld positieve actie en voorkeursbehandeling oneerlijk en discriminerend tegenover de witte groep. Gelijke behandeling betekent voor hen vaak ‘hetzelfde’ behandelen en dus geen rekening houden met verschillen. (McConahay e.a., 1981; McConahay, 1983; Sears, 1988; Meertens en Pettigrew, 1997; Brief e.a., 2000; Gaertner en Dovidio, 1986; Dovidio, Kawakami en Gaertner, 2002; Deitz e.a., 2003; Petersen en Dietz,

2005). Deze verschillende wetenschappers zijn het met elkaar eens dat het racisme is veranderd maar leggen ieder verschillende accenten ten aanzien van de typering van het hedendaags racisme.

Zo spreekt McConahay (1983) over '*modern racisme*' en benadrukt hij dat moderne racisten er vanuit gaan dat de door hen verkondigde mening over migranten (bijvoorbeeld 'ze hebben gelijke rechten en stellen met voorkeursbehandeling dan ook te hoge eisen) geen discriminerende opvattingen zijn maar feiten.

Sears (1988) spreekt over '*symbolisch racisme*' en benadrukt dat het symbolisch racisme een ander waardesysteem is omdat het uitgaat van de gelijkwaardigheid van etnische groepen. Symbolisch racisme meent dat migranten te hoge eisen stellen en een te snelle verandering willen. Men stelt dat voor verandering tijd nodig is en niet overhaast met bijvoorbeeld voorkeursbehandeling kan worden afgedwongen.

Gaertner en Dovidio (1986) spreken over '*aversief racisme*' en benadrukken dat er een conflict is tussen de negatieve gevoelens die er bestaan naar etnische groepen en het witte zelfbeeld dat men onbevooroordeeld is en niet discrimineert. De negatieve gevoelens zijn niet de vijandige en haatdragende gevoelens zoals bij traditioneel racisme, maar ambivalente gevoelens van tolerantie en acceptatie, soms overdreven waardering en tegelijkertijd een zeker ongemak, voorzichtigheid, onverschilligheid, soms afkeer of angst die zich op een subtiele manier voordoet. Afstand en vermijden zijn eerder dus uitingsvormen dan belediging en afwijzing.

Pettigrew en Meertens (1997) hebben het over '*subtiele vooroordelen*'. Die zijn volgens hen ontstaan uit de heersende norm dat racisme maatschappelijk onacceptabel is. Mensen met subtiele vooroordelen hebben een sterk gevoel voor rechtvaardigheid en keuren op grond daarvan ongelijke behandeling van etnische minderheden af maar ontkennen tegelijkertijd het bestaan van discriminatie. Omdat zij tegen discriminatie zijn, menen ze zelf geen vooroordelen te hebben en zien ze hun eigen onbedoelde en subtiele vooringenomenheid over het hoofd.

Verkuyten (1997) heeft het begrip '*redelijk racisme*' geïntroduceerd. Redelijk racisme neemt afstand van het 'echte' racisme maar ook van antiracisme. Men meent dat kritiek op migranten met name door antiracisten, te snel in de hoek van racisme wordt getrokken, waardoor ook terechte kritiek niet meer mogelijk lijkt. Redelijke racisten proberen door gedetailleerde voorbeelden en verhalen naar voren te brengen, de redelijkheid van negatieve en beschuldigende oordelen over migranten aan te tonen. Verkuyten maakt onderscheid

tussen de actor en de uitingvorm. Negatieve kritiek op migranten kan terecht zijn, ook als de uiting daarvan racistische vormen aanneemt. Ook als er sprake is van een racistische uiting, hoeft dat nog niet te betekenen dat de actor een racist is, volgens Verkuyten (1997).

Essed tenslotte introduceert het begrip '*alledaags racisme*' (1984, 1991). '*Alledaags racisme*' staat voor een voortdurende subtiele aanwezigheid van uitsluiting, marginalisering, onderwaardering en repressie in de routine van alledag. Zij gaat er vanuit dat het traditionele racisme (openlijke en kwaadaardige haat, geweld en beledigingen van zwart) niet verdwenen is, wel dat het minder frequent voorkomt. Zij maakt daarom een onderscheid tussen traditionele vormen van racisme en alledaagse uitingen van racisme. Essed benadrukt dat het hedendaags racisme net als het traditionele racisme een diepgaande invloed heeft op de persoonlijke en economische kansen van etnische groep. Het houdt een systeem in stand dat witte mensen bevoordeeld (Essed, 1991; Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002).

De term '*alledaags racisme*' legt de nadruk op de praktijk van alledag, op het dagelijkse, op gewoonten. Die term sluit goed aan bij de dagelijkse uitsluiting, marginalisering en onderwaardering die ik op de werkvloer tegenkom en die in mijn onderzoek via de cases centraal staan. Ik zal daarom in dit proefschrift verder gebruik maken van het door Essed geïntroduceerde begrip '*alledaags racisme*'.

Een stukje van de puzzel

In het voorgaande wordt duidelijk dat er in de laatste decennia een beweging gaande is waarin racisme wordt afgekeurd en de intentie van gelijkwaardigheid breed wordt gedragen.

Daarmee is racisme echter niet verdwenen. Wel lijkt het traditionele racisme -de kwaadaardige vormen van haat en geweld tegen en beledigen van zwart- in die vorm, onder andere in Nederland minder frequent geworden, en heeft racisme subtielere vormen aangenomen. Hierin schuilt dan ook een stukje van de puzzel van de paradox tussen de dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid en de maatschappelijk ideologie van gelijkheid. Het traditionele beeld van racisme zoals we dat bijvoorbeeld kennen van de apartheidspolitiek van Amerika en Zuid-Afrika, staat nog op het netvlies. Door het contrast dat dit traditionele beeld (apartheidspolitiek) vormt met het alledaags racisme (subtiele uitingen van uitsluiting en marginalisering) worden de eigentijdse uitingen van racisme, de dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid, niet als zodanig herkend. In de ontkenning van alledaags racisme kan de maatschappelijke ideologie van gelijkheid bewaarheid lijken. Het zichtbaar maken van de hedendaagse uitingen van racisme en de constructie daarvan is dan ook van belang om de

paradox te kunnen doorbreken. Wanneer we de maatschappelijke ideologie van gelijkheid recht willen doen en werkelijk tot de basis van onze samenleving willen maken, is het noodzakelijk dat het alledaagse racisme zichtbaar en erkend wordt. Dit proefschrift wil een bijdrage leveren aan het zichtbaar maken van alledaags racisme.

Er is nog één aspect van racisme dat ik hier uit licht alvorens over te gaan tot het ontwikkelen van het theoretisch model. Eerder heb ik betoogd dat een maatschappelijke ideologie omstandigheden schept waarin deels onbewust en ongewild etnische ongelijkheid gecreëerd en in stand gehouden wordt. In het onderstaande zal ik met name op het ‘onbewuste en ongewilde’ van racisme nader ingaan. Ik doe dat aan de hand van het onderzoek van Devine (1989).

Racisme, een automatisch proces

Vooroordelen (ideeën) en discriminatie (handelen) zijn onderdeel van het gezamenlijke sociale erfgoed van de samenleving en onderdeel van een opvoeding waar niemand volledig aan ontkomt (v.d. Broek, 1987 en 2003; Devine & Elliot, 1995). In de opvoeding komen we al heel jong in aanraking met hiërarchisch gestructureerde en stereotype beelden over ons zelf en over anderen. ‘Zwart’ is de hulpbehoevende, hongerige en oorlogvoerende, arme sloeber in de derde wereld context en de achterstand allochtoon in de Nederlandse context. ‘Blank’ is de hulpverstrekkende en vrede brengende of vrede bewakende (blauw helmen) in de derde wereldcontext en de norm- en cultuurbepalende factor in de Nederlandse context. De superioriteit van witte mensen en de westerse cultuur wordt op vele manieren gedetailleerd naar voren gebracht terwijl andere etnische groepen en culturen systematisch als minder of op achterstand, en soms zelfs als achterlijk worden voorgesteld. In het dagelijks leven worden die beelden voortdurend op allerlei manieren, onder andere via de massamedia, bevestigd. Devine e.a. (Devine, 1989; Devine & Elliot, 1995; Devine, Evett & Vasquez-Susón, 1996; Devine & Montheith, 1999) heeft systematisch onderzoek gedaan naar het functioneren van de onbewuste en systematisch van jongs af aan aangeleerde en dagelijkse bevestigde beelden over andere etnische groepen. Zij komt tot de conclusie dat iedereen over etnische stereotype kennis beschikt. Deze kennis is gebaseerd op en komt voort uit de etnische verhoudingen zoals die in de geschiedenis van de laatste vier eeuwen tot stand zijn gekomen en is onderdeel geworden van de maatschappelijke socialisatie (v.d. Broek, 1987, 2003). Het is kennis waar de samenleving van doordrenkt is, die veelal impliciet is en die iedereen met de paplepel krijgt

ingegoten. Etnische stereotype kennis wordt nog voor dat het kritisch denkvermogen bij kinderen is gevormd, doorgegeven (Devine, 1989). Deze kennis is zo structureel in het geheugen verankerd dat het automatisch wordt geactiveerd in confrontatie met etniciteit. Als je bijvoorbeeld mensen vraagt tien eigenschappen op te noemen die in de samenleving in het algemeen worden geassocieerd met Marokkaanse jongeren, dan zullen veel dezelfde associaties genoemd worden. Deze zijn afkomstig van het beeld dat de media over Marokkaanse jongeren naar voren brengen. Vraag je naar associaties bij 'Afrika' en 'zwarten', dan zullen veel beelden over armoede, slavernij en kolonialisme naar voren komen. Niemand ontkomt aan deze historische en maatschappelijke kennis. Bij mensen die vanuit hun persoonlijke overtuiging de maatschappelijke stereotype niet onderschrijven treedt deze automatische activering daarom ook op. Tenzij men heel bewust en voortdurend de eigen reacties onder controle houdt. Devine (1989) meent dan ook dat mensen die denken niet bevooroordeeld te zijn in werkelijkheid slechts 'minder' bevooroordeeld zijn.

De ideeën van Devine kunnen geïllustreerd worden aan de hand van drie door haar uitgevoerde onderzoeken. In het eerste onderzoek werden na invulling van een vragenlijst de proefpersonen ingedeeld in minder- en meer bevooroordeelde respondenten. Vervolgens werd alle respondenten gevraagd zoveel mogelijk eigenschappen op te schrijven die naar hun inzicht in de (Amerikaanse) samenleving als beelden over zwarte mensen functioneren. Beide groepen, zowel de meer- als de minder bevooroordeelde maakten een min of meer gelijkkluidende lijst van met name negatieve beelden (onder andere arm, agressief, crimineel, ongeschoold). Beide groepen, zowel meer- als minder bevooroordeelde beschikten dus kennelijk over dezelfde soort kennis ten aanzien van beelden over zwarte mensen. In het tweede onderzoek kregen respondenten eerst een 'alertheidtest'. Woorden verschenen in verschillende vakken op een computerscherm en via een knop moest men zo snel mogelijk aangeven in welk vak het woord verscheen. In de woordenstroom waren, zonder dat het opvallend was (subliminaal), woorden opgenomen uit de lijst van stereotype beelden over zwarte mensen (basketbal, werkeloos, jazz, lui, slavernij). Daarna kregen de respondenten een verhaal over de dagbesteding van een persoon ter beoordeling voorgelegd. De etniciteit van de persoon werd niet benoemd. Zowel meer- als minder bevooroordeelde mensen gebruikten in hun beoordeling van de persoon uit het verhaaltje in gelijke mate de stereotype beelden die onbewust in de eerdere test waren aangeboden. Devine concludeerde dat als bewuste controle op stereotypering wordt uitgesloten (onbewuste aanbieding, die niet gerelateerd wordt aan de

vervolgens te beoordelen persoon) meer- en minder bevooroordeelde mensen in gelijke mate stereotyperen. In de derde studie werden etnische stereotypen wel openlijk geactiveerd. Respondenten werd gevraagd in 1 minuut zoveel mogelijk beelden op te schrijven die zij kennen over zwarte Amerikanen. Vervolgens werd de respondenten gevraagd al hun gedachten met betrekking tot zwarte Amerikanen op te schrijven. Nu ontstonden er opvallende verschillen tussen de ‘gedachten’ lijsten van de meer- en minder bevooroordeelde respondenten. Meer bevooroordeelde respondenten hadden vooral negatieve beelden en gedachten over zwarte Amerikanen (bijvoorbeeld zwart veroorzaakt problemen, zijn profiteurs). De minder bevooroordeelde respondenten echter hadden vooral positieve (bijvoorbeeld zwart en wit zijn gelijk, positieve actie kan historische ongelijkheid ongedaan maken) en negatief tegensprekende gedachten (bijvoorbeeld mijn vader denkt dat zwarten lui zijn, ik denk dat hij ongelijk heeft) over zwarte Amerikanen. Devine concludeerde dat minder bevooroordeelde respondenten de kennis ten aanzien van negatieve en stereotype beelden over zwarte Amerikanen waarover zij beschikken (zoals in het eerste onderzoek bleek) censureren en bewust vervangen door beelden die meer overeenkomen met hun minder bevooroordeelde beeld over zwarte Amerikanen. Samengevat concludeerde Devine (1989) dat:

Studie 1: Meer- en minder bevooroordeelde mensen beschikken in gelijke mate over kennis van maatschappelijke stereotype beelden.

Studie 2: Automatische activering van stereotype beelden is even sterk en onontkoombaar bij meer- en minder bevooroordeelde mensen.

Studie 3: Het verschil in het gebruik van stereotype beelden over zwarte mensen zit niet in de automatische activering (die is immers gelijk) maar in het al dan niet bewust hanteren van beelden. Minder bevooroordeelde mensen censureren de stereotype kennis waarover zij beschikken en vervangen die voor beelden die overeenkomen met hun eigen wereldvisie. Met name de laatste conclusie, dat stereotype kennis bewust gehanteerd kan worden, heeft veel invloed gehad op later onderzoek. Toch is niet iedereen het eens met de conclusies van Devine (1989) dat beelden bewust gehanteerd kunnen worden. In een kritische bespreking van onder ander het onderzoek van Devine geeft Bargh (1999) aan dat automatisch geactiveerde vooroordelen slechts onder bepaalde condities te onderbreken zijn. Zo zou de persoon, behalve minder bevooroordeeld ook het idee moeten onderschrijven dat iedereen onbewust beïnvloed wordt. Vervolgens moet iemand over motivatie (bijvoorbeeld politieke visie), de mogelijkheid (tijd en aandacht) en over accurate kennis en informatie kunnen beschikken. Pas als aan al die voorwaarden is voldaan, zou doorbreking van automatisch geactiveerde

beeldvorming mogelijk zijn. Bargh (1999) meent dat al die factoren niet vaak samen komen en hij is dan ook pessimistisch over de mogelijkheid dat automatische processen onderbroken kunnen worden. Hij meent dat als stereotypen eenmaal zo geïnternaliseerd zijn dat ze automatisch geactiveerd worden, het hek van de dam is. Of in Barghs woorden: Wanneer het monster is losgebroken kan het niet meer met kettingen onder controle gehouden worden (Bargh 1999). Hij meent dat Devine niet realistisch is als zij denkt dat onbewuste processen aangepakt kunnen worden. Hij citeert een beroemde baseball werper, Bob Feller: “wat je niet kunt zien, kun je niet raken”. Bargh kan hier gelijk in hebben immers, slechts een toevalstreffer kan een onzichtbaar object raken. Des te belangrijker is het, het onzichtbare zichtbaar te maken. Want wat je wel ziet, kun je leren te raken. De experimenten van Devine laten zien dat racisme een automatisch proces kan zijn en in dat geval onbewust en ongewild plaats vindt. Het zichtbaar maken van wat onzichtbaar, onbewust en ongewild is, is een eerste stap in de richting van het onder controle krijgen van het automatische proces. Het zichtbaar maken van het veelal onzichtbare alledaags racisme op de werkvloer is dan ook het doel van dit proefschrift.

1.5 MECHANISMEN DIE RACISME AAN HET OOG ONTTREKKEN

Als etnische stereotypering een automatische proces is, is het goed mogelijk dat de ongelijke behandeling die op grond daarvan plaats vindt niet doelbewust en niet gepland is maar eerder onbewust en misschien zelfs ongewild (v.d.Broek, 1993). Maar hoe gaat dat dan in z'n werk? Hoe kan het dat 75% van de Nederlandse autochtonen geen problemen denkt te hebben met allochtone collega's (Geassocieerde Pers Dienst, 2006). Terwijl bijna 50% van de Nederlandse allochtonen meent uitgesloten, ongelijk behandeld of gediscrimineerd te worden (van den Bergh & Evers, 2006). Die twee cijfers zijn niet makkelijk met elkaar in overeenstemming te brengen, tenzij 25% van de autochtone Nederlanders de discriminatie jegens de 50% allochtonen Nederlanders geheel voor hun rekening hebben genomen. Waarschijnlijker is dat er iets over het hoofd wordt gezien. Hierboven ben ik ingegaan op het automatisch proces dat aan racisme ten grondslag kan liggen. Daarvoor heb ik aandacht besteed aan de 'rechtvaardige wereld hypothese' (Jost & Hunyady, 2002; 2005). Kort samengevat gaat de rechtvaardige wereld hypothese van de vooronderstelling uit dat mensen

vinden dat het in de wereld eerlijk geregeld is omdat dat hen een gevoel van controle en zekerheid geeft. Om de rechtvaardige wereldhypothese in stand te houden worden onrechtvaardigheden via een systeem van uitgangspunten en verklaringen ideologisch gerechtvaardigd. Het uitgangspunt dat mensen krijgen wat ze verdienen en verdienen wat ze krijgen, is zo'n ideologische verklaring die ongelijkheid rechtvaardigt. Mensen rechtvaardigen wat onrechtvaardig is om zekerheid te creëren en de onzekerheid van het bestaan te verkleinen. Blijft de vraag: 'Hoe gaat dat in z'n werk?'

In de meeste, zo niet alle sociaal psychologische tekstboeken komen drie mechanismen het meest saillant naar voren als de mechanismen waarmee mensen naar de wereld kijken en die de wereld betekenis geven en verklaren. Mensen doen dat door wat ze wel en niet (willen) zien, door hoe ze, wat ze zien, interpreteren en door hoe ze, wat ze zien en interpreteren, verklaren. Mensen hebben de neiging hun wereld te scheppen naar hun eigen verwachtingen van die wereld. Bepaalde omgevingsaspecten die overeenkomen met de verwachtingen over de omgeving worden gezien, terwijl mensen de aspecten die niet met de verwachtingen overeenkomen niet (willen) zien. Ook de perceptie van wat waargenomen wordt, de interpretatie die er aan gegeven wordt, en de verklaring die mensen er aan geven, wordt gekleurd door verwachtingen. Wat mensen (willen) zien, interpreteren en verklaren wordt dus in overeenstemming gebracht met wat ze zouden willen zien, interpreteren en verklaren. Zo maken mensen met de 'de rechtvaardige wereld hypothese' zichzelf en elkaar wijs dat de maatschappij goed, eerlijk en rechtvaardig is en zoeken ze in wat ze om zich heen waarnemen de bevestiging daarvan. Mensen doen dat door *selectieve waarneming*, door *perceptuele vertekening* en door *personificatie*. Ik zal deze drie mechanismen hier eerst kort bespreken en aan de hand van verschillen tussen Ajax en Feyenoord supporters de begrippen illustreren. Later ga ik op ieder mechanisme afzonderlijk uitgebreider in.

Delete all yes/no

We zijn in staat om te bepalen wat we wel en niet (onder ogen) (willen) zien door *selectief waar* te *nemen*, door slechts één stukje van de werkelijkheid waar te nemen en andere stukjes van de werkelijkheid te negeren. Door je aandacht te focussen op iets specifiek, op één aspect, worden andere aspecten buitengesloten, uitgesloten (Broadbent, 1958). Zo kunnen we negeren wat we niet willen zien en benadrukken wat we wel willen zien. Zo zullen door Ajax supporters de tackels van Feyenoord na de wedstrijd uitgebreid besproken en waarschijnlijk

beoordeeld worden, terwijl de tackles van de eigen partij nauwelijks gezien worden en vaak uit de herinnering zullen verdwijnen. Door *selectieve waarneming* kun je zo de wereld naar wens vorm geven: ‘Feyenoord voetbalt niet eerlijk, want zie maar hoe ze tackelen en Ajax speelt eerlijk’. Behalve selectief waarnemen kunnen we wat we waarnemen betekenis geven door te interpreteren. We kunnen daarin de betekenis van wat we zien naar onze hand zetten, *perceptueel vertekenen*. Een tackel van Feyenoord zal door een Ajacied eerder als een valse en onterecht actie ervaren worden terwijl een tackel van Ajax eerder een slimme manoeuvre genoemd zal worden. Behalve selectief waarnemen en perceptueel vertekenen, kunnen we wat we zien en interpreteren ook nog verschillend verklaren. Om de wereld de betekenis te geven die ons uitkomt, die aan onze verwachtingen voldoet, gaan we selectief om met verklaringen van de oorzaak van bepaalde omstandigheden. Zo zal een Ajacied, de tackel van Feyenoord door middel van *personificatie*, eerder toeschrijven aan de onsportiviteit van de speler, terwijl de tackel van de Ajacied eerder toegeschreven zal worden aan de situatie of de omstandigheden ‘ze liepen hem voor de voeten’. Bij de tegenstander wordt de oorzaak bij de persoon gelegd, terwijl bij de eigen partij de verklaring in de omstandigheden gezocht zal worden. Door de manier waarop er gekeken, geïnterpreteerd en verklaart wordt proberen mensen de wereld of althans de manier waarop die wordt ervaren, rechtvaardig te doen overkomen. *Selectieve waarneming*, *perceptuele vertekening* en *personificatie* zijn drie manieren waar mensen gebruik van kunnen maken om de wereld te kunnen zien, zoals ze die graag zien. Alles dat niet van pas komt wordt uit het beeld, uit de waarneming, uit het bewustzijn gedeletet. In mijn analyse van de verzamelde cases wil ik onderzoeken of deze drie mechanismen een rol spelen in het rechtvaardigen en onzichtbaar maken van alledaags racisme. Maar eerst ga ik nog iets uitgebreider in op ieder van de drie mechanismen.

Selectieve waarneming. Selectieve waarneming is de selectie die we maken in wat we wel en niet (willen) zien. Eigenlijk wat we wel en niet onder ogen willen zien. Zo kwam naar aanleiding van persberichten overrellende Marokkaanse jongeren, tijdens een radio-interview (november 2008) een autochtone Nederlandse moeder aan het woord over de betrokkenheid van haar autochtone Nederlandse zoon. Zij vertelde hoe behalve haar zoon, meer Nederlandse jongens en jongens van verschillende andere niet-Marokkaanse, etnische afkomst bij de rellen betrokken waren, terwijl de pers alleen repte over Marokkaanse jongeren. Mensen zijn geneigd (ook de pers) vooral dat te zien en te onthouden wat overeenkomt met het sociaal en cultureel referentiekader dat zij in het socialisatieproces hebben meegekregen. (v. Vught, 1995). In dit geval Marokkaanse relschoppers. Kennis die afwijkt van het opgebouwde

referentiekader -in dit geval: Nederlandse relschoppers- levert interne spanningen op en dat proberen mensen te compenseren (Festinger, 1957). Wat niet past in het beeld van de democratische en rechtvaardige samenleving willen we niet zien, niet aan herinnerd worden en kijken we van weg. Onrechtvaardigheid -alleen Marokkanen relschoppers worden als relschoppers benoemd en andere etnische groepen waaronder Nederlanders, niet- die niet in overeenstemming is met het maatschappelijke rechtvaardigheidsbeeld -de pers discrimineert niet- en daarvoor een bedreiging vormt -de pers discrimineert wel-, laten we niet tot ons door dringen. Hierboven gebruikte ik het voorbeeld van Ajax fans. Zij vallen over de tackels van Feyenoord en zien die van Ajax niet of nauwelijks. Maar ook in organisaties zien we het, zoals in het voorbeeld van de Surinaams-Nederlandse gemeente ambtenaar dat ik eerder aanhaalde (1.3). Zij meent door collega's onheus behandeld te worden en wordt zonder enige vorm van onderzoek naar de toedracht als disloyaal betiteld wanneer zij daarover haar beklag doet. Disloyaliteit kan haar alleen verweten worden omdat de onheuse behandeling niet wordt waargenomen (selectieve waarneming) en men niet bereid is haar klacht serieus te onderzoeken (in stand houden van de selectieve waarneming). Alhoewel we weten dat discriminatie voorkomt, zijn het altijd 'anderen': klanten, burgers, of de mensen in achterstandswijken, die zich er schuldig aan maken (v. d. Broek, 1993; Acker, 2006). Wij zelf of onze naaste omgeving doet het in ieder geval niet, denken we! Tijdens een training wierp een deelnemer de scherpzinnige vraag op "Als wij het allemaal niet doen, wie doet het dan wel?" (praktijk casus Kantharos, 1998). Ontkenning van racisme in de naaste omgeving komt zowel van leden van de etnische meerderheidsgroep als van migranten zelf (zie onder andere Cain, 2007).

Selectieve waarneming treedt ook op wanneer we van een ander zien wat we van ons zelf niet zien of niet zo nauw nemen. Zo werd er in een jongereninstelling systematisch geklaagd over Rachid, een medewerker afkomstig uit Irak, die regelmatig te vroeg wegging en tijdens het werk de krant zat te lezen of met iedereen een praatje maakte. Volgens de collega's liep hij er de kantjes van af. Rachid was echter niet de enige die dergelijk laks gedrag vertoonde, het was de gewoonte bij een aantal mensen van dit team. Opvallend was echter dat over het lakse gedrag van Rachid veel meer werd geklaagd en het veel vaker werd benoemd door het team. Het lakse gedrag van de autochtone teamleden werd veel vaker over het hoofd gezien (praktijk casus Kantharos, 2007). Ook in het maatschappelijke debat over migranten zien we dat via selectieve waarneming vooral de nadelen en problemen van allochtonen naar voren worden gebracht en de voordelen van migratie (Rath, 2006), de bijdrage van migrantengroepen aan de samenleving (Nkomo, 1992) of de positieve ontwikkeling binnen

migrantengroepen (Gowricharn, 2002), over het hoofd worden gezien. Door selectief waar te nemen worden de structurele en maatschappelijke aspecten van problemen niet of nauwelijks gezien. Hierdoor lijkt de sociale ordening goed en eerlijk.

Perceptuele vertekening is een andere manier om de werkelijkheid naar onze hand te zetten. Perceptuele vertekening is hoe we dat wat we waarnemen, interpreteren en betekenis geven. Bij selectieve waarneming wordt er onderscheid gemaakt in wat je wel en niet waarneemt, waar je van weg kijkt, wat je niet wilt zien. Bij perceptuele vertekening wordt er een andere uitleg, een andere betekenis, een vertekende interpretatie, gegeven aan wat we waarnemen. We gaven hierboven al het voorbeeld van de Ajax fans. Zij zullen een tackel van Feyenoord snel zien als onsportief gedrag en een tackel van Ajax als een handige manoeuvre. Of de vertekening die plaats vindt positief of negatief is hangt af van het beeld dat vooraf al aanwezig is. Dat bleek uit onderzoek van Fazio e.a. (1995). Dit onderzoek liet proefpersonen foto's zien van zwarte of van witte mensen. Daarna moesten de proefpersonen reageren op positieve en negatieve woorden. De proefpersonen die eerst zwarte mensen hadden gezien reageerden sneller op negatieve woorden en de proefpersonen die witte mensen hadden gezien, reageerden sneller op positieve woorden.

Binnen het begrip perceptuele vertekening wordt de betekenis van wat je waarneemt toegeschreven naar het gewenste beeld. Perceptuele vertekening probeert de oneerlijke ongelijkheid, die de bestaande situatie ter discussie zou kunnen stellen, aan het oog te onttrekken (Komter, 1985, 1990). Van Rachid, de groepswerker die we hierboven beschreven, werd niet alleen zijn lakse gedrag vaker gezien, het werd ook anders beoordeeld. Rachids lakse houding werd als onprofessioneel gedrag gezien terwijl de andere teamleden slechts slordigheid werd verweten. Door de perceptie aan te passen, te vertekenen –Rachids houding is onprofessioneel- worden structurele en maatschappelijke aspecten van problemen -Rachid wordt anders beoordeeld- onherkenbaar gemaakt. Hierdoor lijkt de sociale ordening goed en eerlijk -een onprofessionele houding heeft een hardere aanpak nodig dan slordig gedrag-.

Tenslotte **Personificatie**. Bij personificatie wordt wat we waarnemen toegeschreven aan de persoon, in plaats van aan de situatie, omstandigheden, relaties of structuren. Personificatie treedt op wanneer het gedrag wordt toegeschreven aan de persoon en geen rekening wordt gehouden met de situatie of omstandigheden. Bijvoorbeeld als je geen baan kunt krijgen en dat aan jezelf verweten wordt: je moet er beter je best voor doen of je hebt misschien niet

genoeg diploma's of ervaring, in plaats van aan de omstandigheid dat er grote werkloosheid is of er discriminatie plaats vindt op de arbeidsmarkt. De invloed van externe factoren: tekort aan werkgelegenheid of discriminatie, wordt systematisch onderschat.

We denken dat gedrag van mensen bepaald wordt door hun karakter en persoonlijke eigenschappen zoals stijl, waarden en normen of vaardigheden. Iemand die aarzelend een grote zaal toespreekt, wordt gezien als een verlegen persoon; iemand die in het verkeer geïrriteerd reageert, is een agressieveling; iemand die in het team veel kritiek heeft, heeft altijd wat. Uit vele experimenten in de sociale psychologie blijkt dat situationele omstandigheden worden onderschat. De invloed van de situatie, omstandigheden of de relationele verhoudingen op het gedrag van mensen is veel groter dan we geneigd zijn aan te nemen. Dit noemen sociaal psychologen de fundamentele attributiefout: het systematisch ten onrechte toeschrijven van gedrag aan persoonlijke eigenschappen en het onvoldoende onderkennen van het belang van omstandigheden (Ross, 1977). Pettigrew (1979) spreekt in het kader van etniciteit zelfs over de 'ultieme' attributiefout. Wanneer migranten zich op een manier gedragen die als negatief wordt ervaren, wordt dat gedrag gezien als een persoonlijke karaktertrek van de migrant. Bovendien, de ultieme factor, wordt het gedrag bij minderheidsgroepen als aangeboren en dus als niet te veranderen bestempeld. In het voorbeeld van Rachid wordt zijn lakse gedrag gekoppeld aan zijn Irakese afkomst. De fundamentele en de ultieme attributiefout wordt vooral gemaakt in de individueel georiënteerde samenleving, zoals de westerse samenleving. Meer collectief georiënteerde samenlevingen zullen context en omstandigheden eerder in de beoordeling meenemen (Masuda & Nisbett, 2001). Door 'op de persoon te spelen', worden structurele en maatschappelijke aspecten van problemen onzichtbaar gemaakt. Hierdoor lijkt de sociale ordening opnieuw goed en eerlijk.

De drie mechanismen werken in elkaars verlengde en versterken elkaar. Laat ik dit aan de hand van het verhaal over Rachid, dat hierboven al in stukjes is aangehaald, illustreren.

“Rachid is rond de dertig, afkomstig uit Irak en politiek vluchteling. Hij zit in het laatste jaar van het HBO inrichtingswerk en is groepsleider in een justitiële instelling. In zijn team is hij de enige collega met een andere dan de Nederlandse achtergrond. Zijn teamleider weet niet zo goed hoe zij met Rachid verder moet en brengt dit tijdens een coachingsgesprek in. In het team is een aantal mensen nogal laks, Rachid is er daar één van: te laat komen, te vroeg weggaan, krantje lezen, onder werktijd andere dingen

doen. Ze heeft het idee dat Rachid door het team hard op zijn laksheid wordt afgerekend, harder dan de andere lakse teamleden. Het lijkt of hij een uitzonderingspositie inneemt. Ze vindt dat Rachid ook wel voeding geeft aan de kritiek door onvoldoende te laten zien dat hij er aan werkt. Daar heeft ze hem ook meermalen op aangesproken. Hoe kan ze dit probleem aanpakken, zonder Rachids uitzonderingspositie te bevestigen. In de analyse komt naar voren dat alles er op wijst dat Rachids laksheid inderdaad vaker, meer en duidelijker wordt gezien dan de laksheid van zijn autochtone collega's (*selectieve waarneming*). De laksheid van Rachid wordt vervolgens door de collega's beoordeeld als onprofessioneel, (*perceptuele vertekening*), terwijl de laksheid van andere collega's wordt gezien als slordig. Tenslotte wordt uit Rachids laksheid en 'onprofessionele gedrag' de conclusie getrokken dat hij geen goede groepswerker is (*personificatie*) en bovendien aan zijn culturele achtergrond gekoppeld (*ultieme attributiefout*). Daarmee wordt gedrag in eerste instantie aan zijn persoonlijkheid toegeschreven en vervolgens aan zijn etniciteit. De teamleider heeft het idee dat daar eigenlijk ook nog achter zit, wat niet wordt uitgesproken: "Zo zijn die allochtonen". In de analyse wordt duidelijk dat er twee zaken door elkaar lopen die uit elkaar gehaald moeten worden. Het lakse gedrag van Rachid en zijn uitzonderingspositie. Het lakse gedrag van Rachid wordt door de teamleden 'anders' gezien en 'anders' beoordeeld dan het lakse gedrag van andere collega's. De selectieve waarneming en vervolgens de perceptuele vertekening en de personificatie lijken te zijn gebaseerd op zijn afkomst en niet op zijn gedrag. Dat hij 'anders' gezien wordt lijkt niet te komen door zijn lakse gedrag, andere collega's zijn ook laks, maar door zijn positie als enige migrant in het team. De oplossing voor de uitzonderingspositie van Rachid zit dan ook niet in het veranderen van het lakse gedrag van Rachid maar in het zichtbaar maken dat hij 'anders' gezien en behandeld wordt. Door Rachid er op te wijzen dat wanneer zijn houding niet verandert, hij voer geeft aan de kritiek van zijn collega's, legt de teamleider ongewild de verantwoordelijkheid en de schuld voor de ongelijke beoordeling van de collega's bij Rachid en wordt de ongelijke beoordeling van de collega's zelf niet aangepakt. Dat de teamleider het lakse gedrag van alle teamleden moet aanpakken, leidt geen twijfel, maar daarin vormt Rachid geen uitzondering" (Praktijkcasus, Kantharos, 2007).

Ik heb hier een drietal mechanismen naar voren gebracht, die een rol kunnen spelen in de ideologische rechtvaardiging van racisme en daarmee racisme aan het oog onttrekken.

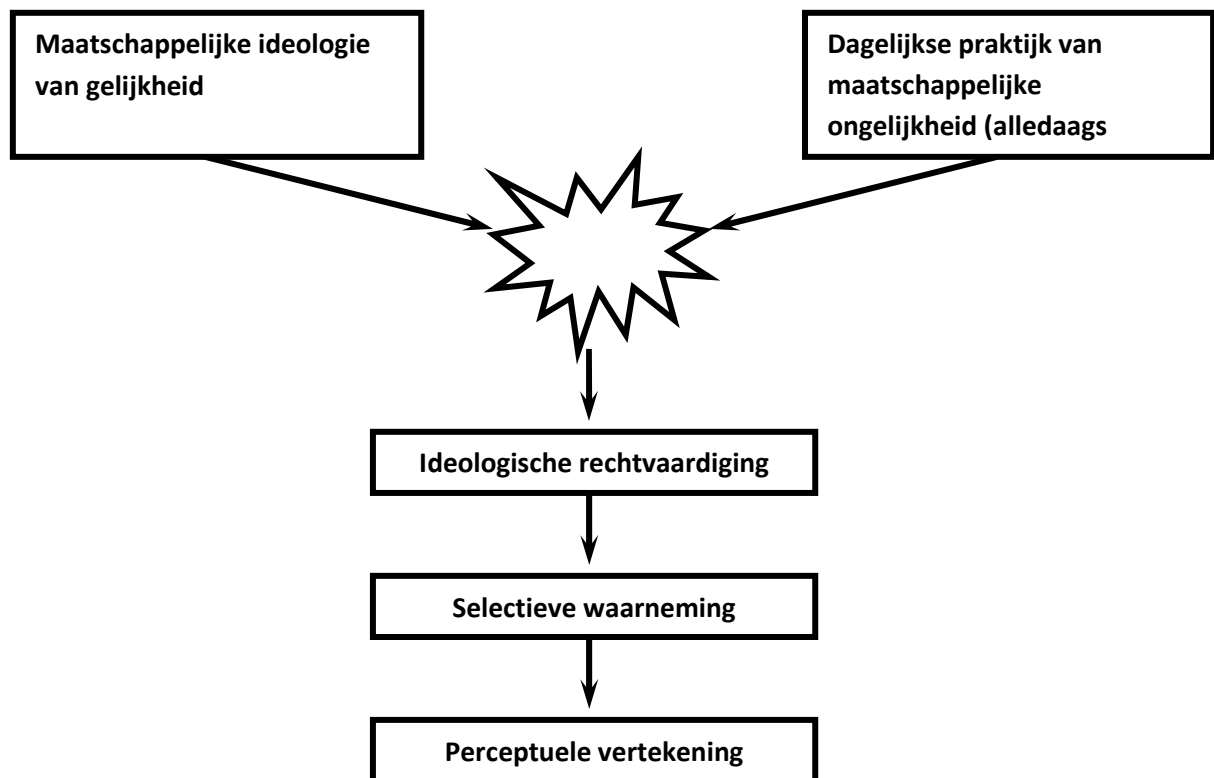
Selectieve waarneming; perceptuele vertekening en personificatie. Deze drie mechanismen wil ik gebruiken in mijn analyse van de cases die ik in de volgende hoofdstukken ga beschrijven. Daarin wil ik de paradox tussen de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en de dagelijks praktijk van maatschappelijk ongelijkheid zichtbaar maken.

1.6 CENTRALE VRAAGSTELLING

Hierboven heb ik drie mechanismen geïntroduceerd die ik wil inzetten in de analyse van een tiental praktijkcases. In de analyse wil ik de paradox tussen de maatschappelijk ideologie van gelijkheid en de dagelijkse praktijk van maatschappelijk ongelijkheid zichtbaar maken. Hoe ik dat ga aanpakken wordt hieronder beschreven. Ik introduceer nu eerst de centrale opdracht van dit proefschrift.

De centrale opdracht van mijn onderzoek is: ***het zichtbaar maken en beschrijven van de paradox tussen de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van maatschappelijke ongelijkheid in interetnische samenwerkingsrelaties.*** Ik ben dan met name geïnteresseerd in de factoren die de paradox bewerkstelligen en in stand houden. Ik veronderstel dat ideologische rechtvaardiging daarin een rol speelt. Ik onderzoek of en hoe drie mechanismen, te weten selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie het proces van ideologische rechtvaardiging faciliteren.

In een model ziet dat er als volgt uit:



Het onderzoek richt zich op de tot nu toe veelal onzichtbare processen die maken dat er in de dagelijkse praktijk van het samenwerken in multi-etnische werkrelaties ongelijkheid wordt geproduceerd, zonder dat dat opzet of iemands bewuste bedoeling is. Ik wil met name zichtbaar maken wat zich relatief onzichtbaar voordoet.

Waar twee vechten hebben twee schuld??

Veel wetenschappelijke studies spitsen onderzoek naar racisme toe op of de daderpositie van wit of de slachtofferpositie van zwart (Bovenkerk, 1979; Essed, 1984,1991; v. d. Broek, 1987; Verkuyten ,1997). Ik zou daar iets aan toe willen voegen. In het 'gewone' leven is er interactie en staan actie en reactie niet los van elkaar. In sociale interacties hebben altijd alle partijen invloed en inbreng (Shelton, 2000; Devine, Evett & Vasquez-Suson, 1996; Ely, 1995). Er is altijd sprake van een wisselwerking, van actie óp reactie en reactie óp actie. Racisme vormt daarin geen uitzondering en is fundamenteel een interactief fenomeen (Verkuyten, 2005). Waar twee vechten hebben daar ook twee schuld? In deze studie wil ik de interactie tussen zwart en wit meenemen en onderzoeken wat ieders aandeel is (zie ook Ely, 1995 en Janssens & Steyaert, 2001). Ik maak daarvoor op de eerste plaats gebruik van

kwalitatief onderzoek omdat ik op zoek ga naar de ontmoeting, naar het gesprek, naar interacties, naar de dynamiek tussen zwart en wit in interactie en in gesprek. Kwalitatief onderzoek geeft de mogelijkheid diepgang te maken, te horen wat mensen beweegt. Om op onverwachtheden die in het gesprek aan de orde komen in te gaan en mee te nemen. Daarnaast en daarna worden de bevindingen uit het kwalitatief onderzoek ook in kwantitatief onderzoek, in een meer gecontroleerde situatie, onder de loep genomen. Het object van mijn studie is de etnische samenwerkingsrelatie op alledaagse werkvloeren.

1.7 HET ONDERZOEK

In deze studie wil ik de paradox tussen de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid beschrijven en daardoor zichtbaar maken. Hoe is het mogelijk dat onze samenleving gelijkheid hoog in haar vaandel heeft, terwijl er tegelijkertijd dagelijks ongelijkheid heerst. Hoe kan dat samen gaan, hoe rijmen mensen dat met elkaar? Ik wil dat met name onderzoeken op de werkvloer, daar waar verschillende etniciteiten dagelijks met elkaar (moeten) samenwerken. Ik heb er voor gekozen om op de eerste plaats conflictsituaties te bestuderen waarin etniciteit een rol lijkt te spelen. Door alle betrokkenen het verhaal van het conflict te laten vertellen, hoop ik eventuele onderliggende etnische thematiek boven tafel te krijgen. Daarnaast heb ik ook enkele cases bestudeerd waarin geen (openlijk) conflict leek te spelen. Ook daar ging het mij om mogelijk aanwezige interetnische thematiek. Ik wil onderzoeken hoe de multi-etnische samenwerking verloopt, wat er eventueel aan de hand is en wat ieders rol daarin is. Het materiaal is deels verzameld in organisaties waarin expliciet voor een multi-etnische samenstelling van het personeel is gekozen (bijvoorbeeld de jeugdzorg en de mediaorganisatie) en deels in organisaties waarin de multi-etnische samenstelling van het personeel min of meer 'toevallig' is (bijvoorbeeld het productiebedrijf en het ministerie), omdat het arbeidsaanbod nou eenmaal multi-etnisch is. In organisaties die expliciet voor een multi-etnisch samengesteld personeel kiezen is dat vaak omdat etniciteit voor het product of de dienst die de organisatie levert van belang is (de justitiële instelling en het bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen), bijvoorbeeld omdat er veel etnische klanten zijn. Dit zijn organisaties waarin de professionals veelal een expliciete antidiscriminatie visie hebben. Desondanks, zullen we straks zien, speelt ook daar een

dagelijkse praktijk van racisme. Het cases materiaal is verzameld in diepte interviews met alle betrokkenen bij de conflictsituatie en in de cases waar geen sprake was van een conflict is gesproken met een representatief deel van het team. Er is gekozen voor interviews omdat interviews een rijk verhaal van het leven van alledag op de werkvloer op kunnen leveren. In interviews is er ruimte om ook bijvoorbeeld de tegenstrijdigheden die vaak in het dagelijks werk aan de orde zijn, naar voren te laten komen. Bovendien geven interviews de kans om open te staan voor het onverwachte. Dat is belangrijk omdat er nog vrij weinig geschreven is over de dagelijkse interetnische samenwerking op de werkvloer.

Naast de interviews zijn in vier organisaties ook op een kwantitatieve manier gegevens verzameld. In vier van de bij het onderzoek betrokken teams is een korte vragenlijst afgenomen en hebben alle teamleden de cirkeltaak (ios scale, Aron, Aron, Tudor & Nelson, 1991) ingevuld over de onderlinge relaties. Tenslotte zijn er twee experimentele onderzoeken gedaan. Het eerste experimentele onderzoek is gedaan in een zusterorganisatie van de betrokken justitiële inrichting (die niet betrokken is bij het kwalitatieve deel van het onderzoek). Het tweede onderzoek is gehouden onder een studentenpopulatie. Met de kwantitatieve onderzoeken proberen we op een andere manier de beschreven mechanismen bloot te leggen en zichtbaar te maken.

Ik ben dit proefschrift begonnen met een theoretische studie naar de dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid in Nederland en naar de maatschappelijke ideologie van gelijkheid. In het theoretisch gedeelte is bovendien een overzicht gegeven van onderzoek naar verandering in de uitingen van racisme in de moderne samenleving.

Dataverzameling

Er zijn kwalitatieve data verzameld van tien cases in negen organisaties. Alle cases hebben betrekking op samenwerking in etnisch divers samengestelde teams. Het kwalitatief materiaal is verzameld in a. een internationaal industrieel productiebedrijf b. een ministerie c. een landelijk nieuwsmediabedrijf d. een groot stedelijk bureau jeugdzorg e. een groot stedelijk bureau pleegzorg f. een bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen g. een justitiële instelling h. een universiteit en i. een organisatie voor maatschappelijke dienstverlening.

De organisaties zijn divers qua omvang (van 20 tot 1200 medewerkers); er zijn profit (het productiebedrijf) en non-profit organisaties (de hulp en dienstverlenende organisaties); er zijn

organisaties die een etnisch diversiteitsbeleid hebben (de jeugdzorg, de justitiële instelling, de maatschappelijke dienstverlening en het bureau arbeidsparticipatie) en organisaties die ‘toevallig’ personeel hebben met een andere etnische achtergrond (het ministerie, de universiteit).

In de helft van de cases (vijf) staat een incident centraal, waarbij collega's met verschillende etnische achtergronden betrokken zijn. In de andere helft (vijf) van de cases staat de onderlinge etnische samenwerking centraal. In de conflict cases zijn interviews gehouden met alle betrokkenen bij het conflict. In de cases waarin de onderlinge etnische samenwerking centraal staat zijn interviews gehouden met een representatief deel van het betrokken team. De cases werden vervolgens vanuit het perspectief van de verschillende betrokkenen beschreven, door de verschillende perspectieven in de verhalen van de verschillende betrokkenen met elkaar te confronteren. Hierdoor kan vanuit het perspectief van de verschillende betrokkenen worden geanalyseerd welke processen een rol hebben gespeeld en welk aandeel ieder van de betrokkenen daarin heeft gehad.

In vijf cases zijn daarnaast teambijeenkomsten belegd, waarvan verslagen gebruikt zijn in de materiaalverzameling. Deze bijeenkomsten waren in enkele (drie) cases onderdeel van het interventie traject waarbinnen het materiaal verzameld werd. In twee cases zijn teambijeenkomsten gehouden om de resultaten van het onderzoek met het team te bespreken, als tegenprestatie voor het mogen verzamelen van onderzoeksmateriaal. In één casus, die van de mediaorganisatie, kreeg ik bovendien de kans uniek observatiemateriaal bij de analyse te betrekken. Er waren recente filmopnames van verschillende ‘dagelijkse’ werkzaamheden die ik kon bekijken en analyseren.

In vijf cases is bovendien aan het hele betrokken team een korte vragenlijst voorgelegd waarin hen gevraagd is naar hun visie op de interetnische samenwerking en is er een sociogram over de onderlinge relaties ingevuld.

Zoals ik hierboven al heb aangegeven zijn de bevindingen opnieuw, maar nu kwantitatief onderzocht in twee experimentele onderzoeken. Het eerste experiment is uitgevoerd in een justitiële instelling (niet betrokken bij de cases materiaal verzameling). Het tweede onder een groep studenten.

De betrokken organisaties

De organisaties zijn in twee groepen te verdelen. Organisaties waarin de etnische deskundigheid van de medewerkers ook voor de inhoud van het werk van belang is (zes) en organisaties waarvoor dat niet het geval was (vier). In de eerste groep horen vooral de hulpverleningsorganisaties. De etnische cliëntengroep maakt de behoefte aan etnische deskundigheid binnen de organisatie zichtbaar. Maar ook het mediabedrijf behoort tot deze groep omdat de onderzochte casus zich afspeelt op de afdeling die zich richt op nieuwsgaring met betrekking tot de multiculturele samenleving.

Materiaal verzameling

Conflict centraal:	Interviews	Allochtone NL'ers	Autochtone NL'ers	Aantal teambijeen- komsten	Aantal deelnemers/ bijeenkomst	Etnische deskundigheid van belang
Productiebedrijf	4	2	2	3	15	-
Bureau jeugdzorg	6	2	4			x
Bureau pleegzorg	4	2	2			x
Bureau arbeidsparticipatie	14	6	8	3	8 /10 /21	x
Universiteit	5	1	4	1	14	-
Etnische teamsamenwerking centraal:						
Mediaorganisatie	6	2	4	Film- materiaal		x
Ministerie (1)	8	3	5			-
Ministerie (2)	6	3	3			-
Maatschappelijke hulpverlening	11	6	5	1	18	x
Justitiële instelling	8	3	5	1	10	x
Totalen	72	30	41	9	78	

Vragenlijsten en cirkeltaak	totaal aantal
Afgenomen in de justitiële instelling, maatschappelijke hulpverlening, bureau arbeidsparticipatie en het ministerie	67
Experimenteel kwantitatief onderzoek	totaal aantal
Justitiële instelling	106
Studentenpopulatie	120

Positie van de onderzoeker

In de meeste organisaties (zeven van de negen) was ik op de een of andere manier als extern adviseur/trainer tijdelijk voor de organisatie werkzaam. In vier cases is van meet af aan, parallel aan het lopende interventieproject, materiaal verzameld. In vier cases kwam als resultaat van mijn werkzaamheden een conflict aan het licht. In die gevallen zijn de interviews voor het promotieonderzoek gehouden nadat mijn werkzaamheden voor de organisatie waren afgerond. Het feit dat ik als organisatieadviseur in de organisatie werkzaam ben of ben geweest, kan mijn eigen beeld kleuren en kan de reactie van de respondenten beïnvloeden. In twee organisaties (het nieuwsmediabedrijf en de justitiële instelling) was ik niet professioneel betrokken.

Behalve mijn professionele betrokkenheid bij de organisatie kan juist in deze studie mijn etnische afkomst en de al dan niet aanwezige overeenkomst met de etnische afkomst van de respondent een rol spelen. Vertrouwen krijgen, waardoor mensen bereid zijn openhartig te vertellen is in ieder kwalitatief onderzoek van belang. In interetnisch onderzoek is daar, wanneer de etniciteit verschilt, extra aandacht voor nodig. Zeker gezien het feit dat ik een witte onderzoekster ben met een autochtone Nederlandse achtergrond. Twee respondenten wilden bijvoorbeeld niet dat het gesprek op de band werd opgenomen. Beide hadden een allochtone etnische achtergrond. Dat juist zij geen bandopnames wilden had veel te maken met het wantrouwen dat zij hadden in hun ‘witte’ organisatie, maar betekende ook dat zij de anonimiteit die ik beloofde, niet vertrouwde. Het is niet uitgesloten dat mijn etniciteit daarin een rol speelde.

De casesbeschrijving

De centrale opdracht van mijn onderzoek is: ***het zichtbaar maken en beschrijven van de paradox tussen de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van maatschappelijk ongelijkheid.***

Drie cases uit heel verschillende organisaties zijn gedetailleerd beschreven. Casus 1 speelt zich af in een groot industrieel productiebedrijf. In dit bedrijf is de etnische samenstelling van het personeel ‘toevallig’ en er is, in de tijd dat de casus zich afspeelt, nog geen multi-etnisch beleid. Deze casus wordt als eerste beschreven omdat hier achteraf aangetoond kon worden dat er inderdaad sprake is geweest van uitsluiting en ongelijke behandeling. De casus draait om de klacht van een medewerker die meent dat hij geen kans krijgt om verder opgeleid te

worden omdat hij een allochtone afkomst heeft. Hij meent dat er sprake is van discriminatie. Zijn collega's zijn dat niet met hem eens. Zij menen dat hij niet goed genoeg is voor de opleiding en voor het bedienen van een andere werkplek. Dankzij een interventie krijgt hij de kans de opleiding toch te volgen, slaagt voor de praktijkproeven en blijkt een goede bedieningsman te zijn, geven ook zijn collega's later toe. In deze casus kunnen we achteraf vaststellen dat hij inderdaad ten onrechte was uitgesloten. De casus is geschikt om als centrale casus te bestuderen omdat de paradox hier aanwijsbaar aanwezig is, en biedt de mogelijkheid om te bestuderen welke processen daarin een rol hebben gespeeld. Mijn hypothese is dat racisme in organisaties veelal onbedoeld, onbewust en ongewild plaats vindt.

Casus 2 speelt in een mediaorganisatie. In deze organisatie leek in eerste instantie geen conflict aanwezig. Omdat etnische deskundigheid nodig was voor het werk, koos de organisatie voor een multi-etnische samenstelling van het team waarbinnen de casus zich afspeelde. De casus speelt zich af in het team van wat de 'integratiedesk' werd genoemd. De redactie van de integratiedesk hield zich specifiek bezig met nieuwsgaring met betrekking tot de multiculturele samenleving en integratievraagstukken. Dankzij beschikbare filmopnames was er, naast het interviewmateriaal, uniek observatiemateriaal. Een ander belangrijk onderscheid met de eerste casus is dat hier hoogopgeleide professionals werken in tegenstelling tot de laag opgeleide handwerklieden van het productiebedrijf.

Casus 3 speelt in de jeugdhulpverlening. Deze jeugdhulpverleningsorganisatie heeft een expliciet geformuleerd multicultureel organisatiebeleid ontwikkeld. Er is op het gebied van werving en selectie een voorkeursbeleid met streefcijfers. Dat wil onder andere zeggen dat de organisatie zich actief inzet om medewerkers met een 'andere' etnische achtergrond te werven; dat zij, bij voldoende kwalificatie, altijd voor een gesprek worden uitgenodigd en bij gelijke geschiktheid met voorrang worden aangenomen. In interne procedures mogen witte collega's alleen mee solliciteren als het streefcijfer binnen de functiegroep waarvoor geworven wordt, behaald is. Dat laatste zal het geval zijn in de casus die ik beschrijf.

Mijn belangrijkste doel is inzicht te krijgen en te geven in de sociologische en psychologische processen die spelen in interetnische samenwerking. Ik ga er vanuit dat er onbewuste en onbedoelde processen spelen die de ongelijkheid tussen de dominante etnische groep (wit / Nederlands) en de subdominante etnische groepen (de migranten groepen) creëren en in standhouden.

In de hoofdstukken 2, 3 en 4 worden eerst de drie hier boven kort geïntroduceerde cases besproken. In hoofdstuk 2 de casus uit het productiebedrijf. In hoofdstuk 3 de casus uit het nieuwsmediabedrijf en in hoofdstuk 4 de casus uit de jeugdzorg. De drie cases worden geanalyseerd aan de hand van de drie mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie. Deze drie mechanismen zijn een instrumentarium, een lens waardoor de cases bekeken worden om zichtbaar, benoembaar en bespreekbaar te maken wat er feitelijk gebeurt maar wat zo vaak onzichtbaar, onbenoembaar en daardoor onbesproken blijft. Na de gedetailleerde beschrijving van de drie cases, worden in hoofdstuk 5 de overige cases (zeven) besproken, waarmee het analysemateriaal uitgebreid en verdiept wordt. In hoofdstuk 6 worden de resultaten gepresenteerd van de vragenlijsten die afgenomen zijn in vier teams die ook bij de kwalitatieve data verzameling betrokken zijn geweest. In hoofdstuk 7 worden de resultaten gepresenteerd van twee experimentele onderzoeken waarin de eerdere bevindingen opnieuw worden onderzocht. In hoofdstuk 8 worden de gezamenlijke resultaten besproken en conclusies getrokken, en in hoofdstuk 9 tenslotte worden praktische implicaties van deze studie voor de werkvloer beschreven.

HOOFDSTUK 2

IK ZIE IK ZIE WAT JIJ NIET ZIET, EN DE KLEUR IS....

Over mechanismen die racisme op de werkvloer onzichtbaar maken

Intro

Als ik de fabriekshal in kom, loop ik Necip tegen het lijf. Enthousiast vertelt hij mij dat hij eindelijk de schaar aan het aanleren is. Necip werkt in een groot staal productiebedrijf. Met de schaar, de installatie die hij aan het aanleren is, wordt het product op maat gesneden. Ik ben vanuit mijn organisatieadviesbureau, dat is gespecialiseerd in het omgaan met verschillen, betrokken bij het team omdat er klachten zijn over pesterijen. “Het aanleren van de schaar is niet van een leien dakje gegaan”, vertelt Necip. “Het heeft wel weer veel gedonder gegeven, maar dat heb ik niet gepikt en morgen word ik afgetest” Het aftesten is de laatste praktijkproef waarna hij de machine zelfstandig mag bedienen. Necip verzekert mij: “Het zal me lukken, ik laat het me nu niet weer afpakken”. “Hoe zo gedonder?” wil ik natuurlijk weten, maar er is nu geen tijd om dat te vertellen. We maken een afspraak om dat op een later tijdstip te doen.

2.1 INLEIDING

Necip is één van de medewerkers met een buitenlandse afkomst van het productiebedrijf. Hij en zijn collega Osman, ook afkomstig uit Turkije, hebben in het kader van het onderzoek naar pesterijen in het team aangegeven dat er sprake is van discriminatie. De Nederlandse collega's meenden in diezelfde gesprekken dat er niet wordt gediscrimineerd. “Ja, er werd wel eens wat lulligs gezegd, maar dat was niet discriminerend bedoeld”, zoals één van hen verwoordde. Voor de Nederlandse collega's was daarmee de kous af. Voor Necip en zijn collega Osman niet. Necip's klacht was onder andere dat hij steeds het rottigste werk moest doen en niet de kans kreeg om nieuw werk aan te leren.

In dit hoofdstuk laat ik aan de hand van het verhaal van Necip, een Nederlandse werknemer, van Turkse afkomst, zien hoe het kan dat hij zich gediscrimineerd voelt terwijl z'n collega's menen dat er niets aan de hand is. Zijn verhaal analyseer ik aan de hand van de drie eerder geïntroduceerde mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie.

Waarom deze casus

Het verhaal van Necip is illustratief voor wat ik in dit proefschrift wil laten zien. Necip wil bij het bedrijf waar hij werkt een praktijkopleiding volgen om hogerop te komen. Hij wil af van het eentonige en zware werk dat hij nu doet. Maar zijn collega's vinden hem niet geschikt voor de opleiding. Necip denkt dat zijn collega's hem niet geschikt vinden omdat hij een buitenlander is. Hij brengt dit naar voren tijdens een teambijeenkomst in het kader van het interventietraject dat ik met een collega vanuit organisatieadviesbureau Kantharos⁵ begeleid, naar aanleiding van de klachten over pesterijen. Na heftige discussie besluit het team dat hij een kans moet krijgen om zich te bewijzen. En... het lukt hem. Hij wordt met goed gevolg opgeleid de schaar te bedienen. Necip heeft daarmee aangetoond dat hij het kan. Maar waarom kreeg hij die kans niet eerder? Uit de analyse zal blijken dat er redenen zijn om aan te nemen dat Necips buitenlandse achtergrond inderdaad een rol speelde. Zo blijken alle autochtone Nederlanders uit dit team wel voor opleiding in aanmerking te zijn gekomen en kan aantoonbaar gemaakt worden dat aan Necip gedurende de praktijkopleiding zwaardere eisen worden gesteld. Ontkenden zijn collega's doelbewust de kwaliteiten die hij wel degelijk blijkt te hebben of realiseerden zij zich niet dat zij hem 'anders' behandelden? Of..., heeft Necip het wel eerder aangekaart? Hoe deed hij dat en wat deed hij met de reactie van zijn collega's?

Materiaalverzameling

Om dit te onderzoeken heb ik na afloop van het interventietraject gesproken met Necip en met zijn Turkse collega Osman en met twee Nederlandse collega's: Arend en Willem. Willem en Arend waren nauw betrokken bij de opleiding van Necip. Arend omdat hij Necip heeft begeleid en Willem omdat hij in de ploeg veel, misschien wel het meest, te vertellen heeft. De interviews zijn op geluidsband opgenomen en verbatim uitgewerkt. Het interview met Osman

⁵ Kantharos is een organisatieadvies en trainingsbureau gespecialiseerd in het omgaan met cultuurverschillen, onder andere etnische cultuurverschillen

is niet op geluidsband opgenomen, hij was wantrouwend over wat er met de band zou gebeuren. Het interview is door een notulist opgenomen, uitgewerkt en ter goedkeuring aan hem voorgelegd.

Ik stel eerst het bedrijf en de vier werknemers aan u voor. Aan de hand van het verhaal van de vier collega's, analyseer ik vervolgens de casus op de in het theoretisch hoofdstuk besproken drie mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie.

Kennismaking met het bedrijf

Het bedrijf waar Necip werkt is een groot internationaal productiebedrijf. In 1996 is er in één van de fabrieken (1400 werknemers) beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen opgezet. Er is een discussie over intimidatie en discriminatie op de werkvloer gestart en er zijn vertrouwenspersonen aangesteld (v.d. Broek, 1998).

De casus die wordt beschreven speelt zich af in een team waarin door één van de vrouwen een klacht over intimidatie en discriminatie is ingediend tegen een mannelijke collega. Het team bestaat uit zeventien mensen, van wie vier met een 'andere' etnische afkomst en drie vrouwen. Een commissie heeft de klacht onderzocht, de verschillende partijen gehoord en de klacht gegrond verklaard. Als strafmaatregel werd de aangeklaagde collega overgeplaatst. De gebeurtenis heeft de ploeg echter in verwarring achtergelaten. Er was geen zichtbaar conflict aan de aanklacht vooraf gegaan en de ploeg heeft niet te horen gekregen wat er gebeurd is. 'Vertrouwelijke informatie', had de teamcoördinator gezegd. Arend, één van de collega's die is geïnterviewd, zegt hierover: *"Er is geen ruzie of zo geweest, alles leek gewoon zoals altijd. Toch is er kennelijk iets gebeurd waarvoor je overgeplaatst kan worden. Kan dat dan zomaar gebeuren? Kan iedere collega je zo maar aanklagen en voor wat dan? Kan dat mij ook zo maar gebeuren?"* Om de rust in het team terug te laten keren wordt Kantharos gevraagd het team te ondersteunen.

Voor ik op de casus verder in ga eerst een nadere kennismaking met Necip, Osman, Willem en Arend.

Kennismaking met de vertellers

- Necip is 39 jaar, is getrouwd en heeft 3 kinderen. Hij werkt 12 jaar bij het bedrijf en is van Turkse afkomst. Hij is 13 jaar geleden naar Nederland gekomen. *"Ik heb vrouw en*

kinderen dus ik had werk nodig. Het eerste jaar werkte ik bij een buitenfirma. Daarna heb ik aan de chef gezegd: 'ik zoek werk'. Zij zochten mensen en ik was niet lastig en altijd aanwezig. Ik heb veel hulp gekregen. De taal was in het begin moeilijk maar ze zeiden, 'blijf maar gewoon effe praten, je hoeft niet bang te zijn, wij gaan het beter maken'. Ik heb van m'n collega's de taal geleerd."

- Osman, 33 jaar, getrouwd en twee kinderen, Hij is ook van Turkse afkomst en 18 jaar in Nederland. Hij werkt al 17 jaar voor het bedrijf. *"Mijn vader was hier al. Toen wij kwamen werd hij vlak er na ziek en moest ik het geld verdienen. Op dit bedrijf kon je toch leren. Ik wist waar de kantoren zaten en ben op een dag gaan aankloppen. Er was werk in de fabriek. Ik heb meteen racisme meegemaakt. Ik noem geen namen maar ik vergeet het nooit. Eigenlijk accepteer je het tegen je wil: 'je gaat je gang maar, ik zeg niks meer'."*
- Arend is 23 jaar, net getrouwd, nog geen kinderen. Hij werkt nu zes jaar als operator. *"Wat me aantrok... ik was net van school af en ik was een beetje aan het ontdekken wat ik wilde gaan doen. Toen leek ploegendienst me wel wat want dan kon je goed verdienen. Zelf verdienen is beter dan het uitzendbureau je geld af laten snaaien"*.
- Willem, is 28 jaar en gescheiden. Hij werkt elf jaar bij het bedrijf, is ook operator en was voorheen de 'eerste man'. *"Ik wilde werken omdat ik geld wilde hebben. Maar om verder te komen moet je ook doorleren. Toentertijd kon dat hier óók als je nog geen diploma's had, daarom koos ik voor dit bedrijf."*

Tot zover de kennismaking met het bedrijf en de betrokkenen.

In het theoretisch hoofdstuk heb ik een drietal mechanismen naar voren gebracht, die een rol kunnen spelen in de ideologische rechtvaardiging van racisme en daarmee racisme aan het oog onttrekken. Selectieve waarneming; perceptuele vertekening en personificatie. Ik zal nu eerst ingaan op Necip's veronderstelling dat hij, omdat hij buitenlander is, geen kans krijgt om te leren. Daarna laat ik Necip en zijn drie collega's aan het woord en analyseer wat zij te vertellen hebben aan de hand van de drie mechanismen.

2.1 DE CASUS

In het voorgaande is al het een en ander naar voren gebracht over de casus. In het kort komt het hier op neer. Necip werkt met zes collega's aan het eind van een productielijn. Het afgewerkte product wordt door hen gestapeld en ingepakt. Het is het werk dat het minste aanzien heeft, er is geen opleiding voor nodig en het is zwaar en saai werk. Necip wil graag bijleren om ook op andere plekken te kunnen worden ingezet. Hij heeft dat al vaker aangegeven, maar krijgt steeds nul op het rekest. Hij meent dat hij geen kans krijgt omdat hij een buitenlander is. Dat geeft hij ook aan in het oriënterend onderzoek, dat wij houden naar aanleiding van een klacht over pesten op het werk. Tijdens een mondelinge rapportage wordt met de ploeg uitgebreid over de bevindingen van het vooronderzoek gesproken, ook over de klachten met betrekking tot discriminatie. Uiteindelijk besluit de ploeg dat iedereen die dat wil opleidingskansen moet krijgen en zo mag ook Necip met een praktijkopleiding beginnen.

Is er sprake van discriminatie?

Alvorens dieper op de casus in te gaan, wil ik eerst zijn argument dat de aanvankelijke weigering om een praktijkopleiding te volgen, te maken heeft met zijn buitenlanderschap, nader bekijken. Om zijn veronderstelling dat zijn buitenlanderschap daar debet aan was, verder te onderzoeken, vergelijk ik de situatie van Necip met die van andere collega's op zijn ploeg. Ik bekijk hoe met werkverdeling in het team wordt omgegaan en of anciënniteit, vooropleiding of etniciteit daarin een rol speelt.

De werkverdeling

Aan de installaties in deze fabriek zijn geliefde en minder geliefde plekken. Plekken met en zonder aanzien, plekken waar je met een beetje inwerken direct aan de slag kunt en plekken waar echt in opleiding geïnvesteerd moet worden. Waar staan de autochtone en waar staan de allochtone Nederlanders?

De installatie waaraan gewerkt wordt is in drie sectoren te verdelen.

1.) 'De inzet' is de plek met het meeste aanzien. Het is het begin van het productieproces. Van daaruit wordt de rest van de installatie aangestuurd. Je hebt er goed overzicht, je kunt hier het tempo bepalen en hebt daardoor het werk wat meer in eigen hand. De procesoperators werken op deze plek en hebben daarvoor een opleiding en een diploma. Maar er is ook plaats voor

enkele collega's die geen officiële opleiding hebben, maar via een praktijkopleiding zijn ingewerkt.

2.) 'kwaliteit' en 'de schaar'. Hier wordt gecontroleerd of er fouten in het product zitten en wordt het product op maat gesneden. Het is de enige afgeschermdde plek aan de installatie. Je zit met z'n tweeën in een glazen hokje. Het is fysiek gezien de meest rustige plek, het vereist gerichte aandacht, maar je hoeft niet te buffelen. Het zijn beide plekken waar je via een praktijkopleiding op ingewerkt kunt worden.

3.) Aan het eind van de installatie is tenslotte 'de stapel'. Het product komt hier uit de machine gerold en moet goed gestapeld naar de inpak gebracht worden. Het is de enige plek waar het product echt door de handen gaat, dat is zwaar en vies werk. Het product komt niet altijd netjes uit de machine rollen en dan moet er getrokken en gesjord worden. Dat moet snel gebeuren, want als er een kink in de kabel komt is het leed niet te overzien. Dit laatste deel van de installatie vraagt geen opleiding maar vooral routine, kracht en uithoudingsvermogen. Er is een principe afspraak dat de werkplekken in het team rouleren. Voorwaarde is echter wel dat je de plek waarop je rouleert kunt bedienen. Op 'de stapel' is iedereen inzetbaar. Op de rest van de installatie is minimaal een praktijkopleiding nodig. Heb je die niet, dan kun je dus ook niet op deze plekken rouleren.

Wanneer we de indeling van de installatie en de roulatiepraktijk van de ploeg bekijken is er op z'n minst voeding aanwezig voor Necip's stelling dat hij geen kans krijgt hogerop te komen omdat hij een buitenlander is. Alle vier de collega's van buitenlandse afkomst werken op 'de stapel', terwijl elf Nederlandse collega's op betere plekken werken. De drie vrouwen zijn meestal op 'kwaliteit' en bij 'de schaar' te vinden. Alhoewel dit dus een redelijk riante plek is, klagen ook zij dat ze niet opgeleid worden om vóór in de installatie te werken. Er zijn twee Nederlanders die ook op de stapel werken. Zij hebben wel een opleiding gehad om elders ingezet te worden maar hebben persoonlijke redenen (psychische beperking en leeftijd) om alleen hier te willen werken. Osman is de enige allochtone collega die ook op 'kwaliteit' en 'de schaar' is ingewerkt. Hij doet in de vóórgesprekken zijn beklag dat hij daar maar heel weinig wordt ingezet.

Anciënniteit en vooropleiding

Van de vier allochtone medewerkers werken er drie altijd op 'de stapel'. Osman, de medewerker met een Turkse afkomst die wel 'kwaliteit' en 'de schaar' heeft aangeleerd, werkt daar veel te weinig naar zijn zin. Dat lijkt voeding te geven aan Necip's

vooronderstelling dat ‘buitenlander-zijn’ een rol speelt. De werkverdeling kan echter ook gebaseerd zijn op anciënniteit. Hogerop komen in een organisatie is vaak een kwestie van aan de beurt zijn. Dat is hier echter niet het geval. De leeftijden in deze ploeg lopen van 24 tot 52 jaar en de ervaringsjaren van 6 tot aan ruim 25 jaar. Er zijn vijf ploegleden ouder dan Necip en die werken er ook allemaal langer. Twee daarvan hebben ook een buitenlandse afkomst en die werken met hem op ‘de stapel’. De andere collega’s zijn jonger. Vier van hen werken iets langer bij het bedrijf dan Necip, één daarvan is Osman. Hij werkt al 17 jaar op het bedrijf en is er als één van de jongste gekomen. De rest van de collega’s (acht) werkt er minder lang en is dus ook jonger.

De werkindeling aan de installatie is dus niet gebaseerd op ervaringsjaren. Is de werkindeling dan misschien gebaseerd op vooropleiding? Dat geldt inderdaad voor de procesoperators. Die komen met een diploma het bedrijf binnen en beginnen direct ‘hoog’ in een ploeg. Er zijn in deze ploeg twee procesoperators en die staan inderdaad aan de ‘inzet’. Alle andere collega’s zijn op de ploeg ingewerkt op de verschillende plekken of hebben vanuit het bedrijf een bedrijfsopleiding gehad. Dat is waar Necip ook om vraagt. Ook de genoten vooropleiding geeft dus geen reden om aan te nemen dat ongelijke behandeling uitgesloten is. Net als Necip zijn meerdere Nederlandse collega’s het bedrijf zonder papieren binnen gekomen. Inmiddels hebben zij zich via interne opleidingen omhoog gewerkt. De werkverdeling in het team vertoont tekenen van etnische segregatie en die segregatie is niet terug te voeren op anciënniteit noch op vooropleiding. Er zijn collega’s die jonger zijn en collega’s die net als hij geen vooropleiding hebben, die wel op betere werkplekken staan. Dat zijn op Osman na allemaal autochtone Nederlanders. Vooralsnog behoort Necips bewering dat hij geen kans krijgt een opleiding te doen omdat hij een ‘buitenlander’ is tot de mogelijkheden.

Driemaal is scheepsrecht

De onderlinge werkverdeling, de autochtone Nederlanders op de beste plekken en de allochtone Nederlanders bij het zwaarste en vieste werk, maakt dat ongelijke behandeling niet uitgesloten kan worden. Mede omdat de werkindeling niet gebaseerd kan zijn op anciënniteit of vooropleiding. Toch kan de werkverdeling terecht zijn als Necip en zijn allochtone en vrouwelijke collega’s niet over voldoende capaciteiten beschikken om andere onderdelen van de installatie aan te leren. Osman rouleert immers ook op ‘de schaar’ en op ‘kwaliteit’, al gebeurt dat hem niet vaak genoeg. Tijdens de interviews komen er echter twee verhalen naar voren die aangeven dat wat Necip ervaart, geen uitzondering is. Zowel Osman als Arend

komen met een verhaal dat grote overeenkomsten vertoont met wat Necip meent dat hem overkomt. Beide ervaringen ondersteunen Necips verhaal.

Eerst het verhaal van Osman. Enkele jaren geleden is hem het volgende overkomen:

“Ik ben naar de 1^{ste} man gegaan en ik heb gezegd ik wil leren wegen. Weggestuurd. Na een half jaar weer gegaan, weer weggestuurd. Toen ben ik ziek geworden omdat ik het gevoel had dat ik gewoon niet door kon. Dat vrat me op. Baas erbij, Arbo erbij. Mij werd gezegd dat er wat aan deze situatie zou gebeuren. Dat was ook zo maar al na een dag werd ik weer van het werk gehaald. De baas zei: ‘ik heb nog zoveel Nederlanders voor je, dus voordat jij aan de beurt bent...bij mij gaan Turken stapelen en inpakken.’ Toen sloeg ik door- ik zei: je bent God niet. En hij zei: ‘ik bel de terreinpolitie.’ Uiteindelijk ben ik weggestuurd van die ploeg. Bij PZ zeiden ze ergens anders zijn lege plekken. Van die baas moest ik meteen gaan wegen, maar ik had geen cursus gehad. Hij zei: ‘ik laat alles in de gaten houden, als je een fout maakt ben je de lul’. Maar ik had goed afgekeken.”

In deze situatie is het duidelijk dat er sprake is van racisme, deze chef windt er geen doekjes om. Turken komen wat hem betreft op de laatste plaats.

Het tweede voorval wordt door Arend naar voren gebracht. Heel recent is er met Osman iets voorgevallen. Daar is toen geen conflict uit voortgekomen, maar het heeft op Arend voldoende indruk gemaakt om het in het interview naar voren te brengen.

“Osman heeft de inzet geleerd, dan maak je wel eens fouten en bij hem lukte het natuurlijk ook wel eens niet, dat heb je als je dingen leert. Toen hebben wij hem nog weggehaald op die leerplek, zo van jij moet daar niet staan want dat kost geld, veel te veel geld. Ik geloof dat dat aardig ingeslagen is bij hem.”

Hier is geen sprake van openlijk en duidelijk racisme, zoals in het eerste verhaal. Wel horen we in de woorden van Arend een tegenstrijdigheid. Hij geeft aan de ene kant aan dat het gebruikelijk is dat er fouten gemaakt worden als je iets nieuws leert, anderzijds wordt dat toch niet getolereerd en wordt Osman weggehaald. Of hier sprake is van ongelijke behandeling weten we niet zeker, want we weten niet of een Nederlander ook zou zijn weggehaald. Het feit dat Arend het voorval aanhaalt en de tegenstrijdigheid in zijn woorden, duiden daar wel op.

Beide ervaringen geven aan dat Necips verhaal geen uitzondering is. In de vier interviews komen drie soortgelijke verhalen naar voren, van drie verschillende kanten. Alles bij elkaar genomen rijst het vermoeden dat de samenwerking niet geheel gelijkwaardig verloopt en dat buitenlandse afkomst daarin een rol kan spelen. Necip en zijn allochtone collega's werken allemaal op de slechtste plekken aan de installatie terwijl de Nederlandse collega's op de betere plekken werken. Anciënniteit en vooropleiding spelen hierin geen rol. Bovendien zijn er twee voorbeelden waarin het ook een andere allochtone collega moeilijk werd gemaakt om zich via een praktijkopleiding omhoog te werken.

2.3 DE INTERVIEWS

Er lijken gegronde redenen aanwezig om ongelijke behandeling niet uit te sluiten. Necips Nederlandse collega's menen echter dat er geen sprake van discriminatie is. Eerder zijn de drie mechanismen beschreven aan de hand waarvan de casus van Necip geanalyseerd gaat worden. Ik gebruik voor deze analyse het verhaal van de vier collega's, twee autochtone Nederlanders (Willem en Arend) en twee allochtone Nederlanders (Necip en Osman). Hen is in een interview achteraf gevraagd terug te kijken op het begeleidingstraject dat had plaats gevonden. Alle vier brengen, zonder dat daar naar gevraagd is, de ervaring met de scholingswensen van Necip naar voren. Hieronder volg ik zo veel mogelijk de chronologie van het verhaal, zodat u als lezer ook over de informatie beschikt om met mij de analyse te maken. Tussendoor wordt een paar keer het verhaal verlaten om een recapitulatie te geven van de analytische bevindingen tot dan toe. Daarna wordt het verhaal steeds weer opgepakt.

Uitsluiting

Necip vertelt wat er het afgelopen jaar zoal is voorgevallen. Ik licht daar zijn ervaringen met opleidingsmogelijkheden uit.

“Ik heb wel vaak het gevoel gehad dat ik bepaalde dingen niet kreeg. Ik vind het leuk en interessant waar ik werk maar ik wil toch meer dingen leren. Eerst zeiden ze 'je hebt niet genoeg papieren'. Later werd het: 'je hebt communicatieproblemen'. Toen: 'je bent er niet geschikt voor'. Overal heb ik steeds op gevraagd: heb je daar bewijzen voor en kan je me die zwart op wit laten zien? Ik heb niet voldoende antwoord gekregen. Dat vond ik een beetje schandelijk. Dan wil ik weten, waarom niet? Als het

communicatie is: ben ik bij jou geweest met een tolk? Dat heb ik meegemaakt. Ik krijg geen kans bij opleidingen.

Necip geeft hier aan dat er steeds wisselende argumenten worden gebruikt om te rechtvaardigen dat hij niet voor opleiding in aanmerking komt. Bovendien verschuift de objectiviteit van de argumenten. Dat hij niet genoeg papieren zou hebben, is vast te stellen. Dat hij problemen in de communicatie heeft is al veel minder objectief vast te stellen. Maar dat hij er niet ‘geschikt’ voor zou zijn? Hoe wordt dat bepaald? Al deze argumenten zijn **personificaties** doordat ze de verantwoordelijkheid steeds bij Necip leggen en omstandigheden of het aandeel van anderen, niet in overweging worden genomen. Het niet over genoeg papieren beschikken blijkt bij nader onderzoek een onterechte eis te zijn die niet aan anderen gesteld wordt. De praktijkopleiding is er om mensen zonder papieren de kans te geven bij te leren. Dat Necip problemen zou hebben met de communicatie kan van meerdere kanten bekeken worden. Ten aanzien van zijn taalvaardigheid, klopt het dat Necip ‘anders’ Nederlands spreekt, zoals veel mensen die een vreemde taal spreken. Er is echter een verband tussen taalvaardigheid en taaltolerantie dat systematisch over het hoofd wordt gezien. Bij spreken is er een zender en een ontvanger. De bereidheid om te luisteren naar ‘anders’ uitgesproken Nederlands heeft grote invloed op zowel de perceptie van de taalvaardigheid, het oordeel over de taalbeheersing, als op de taalvaardigheid zelf. Wanneer er bereidheid is om te luisteren wordt het spreken makkelijker en de taalvaardigheid beter, dan wanneer die bereidheid er niet is. Wanneer we de actuele situatie aan de installatie in overweging nemen zou er voor Necip geen probleem moeten zijn. Bij ‘de schaar’ moet hij door de intercom korte meldingen kunnen doen (als er iets mis is en wanneer de installatie weer in orde is). Uit de letterlijke citaten van het interview krijgen we een indruk van Necip’s Nederlandse taalbeheersing. Die is niet perfect maar goed genoeg om korte meldingen door te geven. Taalvaardigheid wordt vaak ten onrechte aangevoerd om iemand af te wijzen (Essed, 1991) en dat lijkt ook hier het geval. Communicatie kan echter ook los van taal een probleem zijn, maar ook dan is er nooit sprake van eenrichtingsverkeer maar altijd van interactie en zijn meerdere partijen betrokken. Het is voorstelbaar dat, zoals we in het bovenstaande citaat zien, Necips vraag: *“Heb je daar bewijzen voor en kan je me die zwart op wit laten zien?”* escalerend werkt en de communicatie op de spits drijft. Deze vraag kan zijn voortgekomen uit zijn eigen **perceptuele vertekening** waarin hij de opmerking dat hij problemen in de communicatie heeft, opvat als een aantijging dat hij niet voldoende Nederlands zou spreken. Zijn vraag naar zwart op wit bewijzen nodigt niet uit om de redelijkheid van een klacht in

overweging te nemen. In de groepsbijeenkomsten komt Necip naar voren als een nukkige en verongelijkte man die zich door zijn collega's slecht behandeld voelt. In het algemeen heeft de ploeg geen zin om naar zijn klachten te luisteren en krijgt hij niet de kans zijn argumenten naar voren te brengen. Er is geen sprake van een open communicatie. Door dit probleem te personifiëren en alleen bij Necip te leggen, nemen de collega's geen eigen aandeel in de verantwoordelijkheid op zich.

Een opeenstapeling van wisselende en verschuivende argumenten is een patroon dat vaker voorkomt om uitsluiting en marginalisering te bewerkstelligen (Essed, 1991). Door steeds van argument te wisselen is er moeilijk vat op te krijgen. In het laatste argument dat 'hij niet geschikt is', is de *personificatie* het sterkst aanwezig en daar is dan ook heel moeilijk iets tegen in te brengen. Zolang als hij de kans niet krijgt om zich te bewijzen, kan hij alleen maar bewéren dat hij wel geschikt is.

Verschuivende criteria

Door de wisseling en verschuiving van argumenten worden aan Necip steeds wisselende en onterechte (vooraf beschikken over papieren) en eenzijdige (taal- en communicatievaardigheid) eisen gesteld om voor de praktijkopleiding in aanmerking te komen. Het niet voldoen aan deze eisen wordt als rechtvaardiging aangevoerd om hem niet voor de praktijkopleiding in aanmerking te laten komen.

Wanneer we met Willem spreken, worden er door hem opnieuw andere criteria naar voren gebracht.

“Ja, er zijn bepaalde mensen die meer mogelijkheden hebben dan anderen. Daar moet ik een kanttekening bij maken. Ik weet nog steeds niet of mensen nu wel terecht of onterecht bij opleidingen terecht komen. Je moet ook wel de kwaliteiten hebben. Het is moeilijk om als mensen één keer op de opleiding zitten om dan de knoop door te hakken en nee te zeggen als iemand het niet kan. Je moet mensen wel een eerlijke kans geven. Er zijn bepaalde testen, maar die zijn vaak te simpel. Er komt bij een taak meer kijken. Kun je verantwoordelijkheden aan?”

Willem erkent dat bepaalde mensen meer mogelijkheden hebben dan anderen en rechtvaardigt dat. Dat doet hij op de eerste plaats via *selectieve waarneming*. Hij zegt niet te weten of mensen terecht een opleiding krijgen. Uit zijn bijopmerking “je moet ook wel kwaliteit hebben” valt echter op te maken dat hij vindt dat sommige mensen niet voor opleiding in

aanmerking moeten komen. We weten inmiddels dat het in dit team alleen de migranten en de vrouwen zijn die niet voor opleiding in aanmerking komen. Op de tweede plaats is er sprake van **perceptuele vertekening**. Willem zet in zijn redenering het begrip ‘eerlijke kans’, gebruik makend van een perceptuele vertekening, naar zijn hand. In zijn perceptie geef je mensen, bij wie twijfels zijn over hun capaciteiten, geen eerlijke kans als ze wel tot de opleiding worden toegelaten. Maar een eerlijke kans geven is een kans geven en niet de kans niet geven, zoals Willem wil. Hij rechtvaardigt zijn stelling door aan te geven dat testen vaak te simpel zijn. Omdat de testen tot nu toe wél voor de autochtone medewerkers naar tevredenheid werden gebruikt lijkt hier sprake van **selectieve waarneming**. Tenslotte speelt **personificatie** in alle argumenten. Centraal in de argumentatie staat steeds of iemand, in dit geval Necip wel of niet de kwaliteiten bezit en de verantwoordelijkheid aan kan. Er wordt niet gekeken naar de omstandigheden die daar een rol in spelen. Door geen rekening te houden met de omstandigheden komt de verantwoordelijkheid voor de situatie geheel bij Necip te liggen en treft zijn collega’s geen blaam.

Hier wordt het verhaal even verlaten voor een recapitulatie. Het proces van ideologische rechtvaardiging is geanalyseerd met de drie mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie, tot nu toe als volgt verlopen:

- a. Via selectieve waarneming en personificatie worden wisselende en verschuivende argumenten aangevoerd om Necip de opleiding te weigeren
“Eerst zeiden ze ‘je hebt niet genoeg papieren’. Later werd het: ‘je hebt communicatieproblemen’. Toen: ‘je bent er niet geschikt voor’.”
- b. Als gevolg van deze selectieve waarneming en perceptuele vertekening worden onterechte en eenzijdige voorwaardelijke eisen gesteld, zoals over voldoende papieren en communicatieve vaardigheden moeten beschikken.
- c. Necip drijft de communicatie op de spits door, waarschijnlijk op basis van perceptuele vertekening, naar zwart op wit bewijzen te vragen.
- d. Vervolgens worden via selectieve waarneming nieuwe niet nader gedefinieerde eisen gesteld:
“Ik weet nog steeds niet of mensen nu wel terecht of onterecht bij opleidingen terecht komen. Je moet ook wel de kwaliteiten hebben.”
- e. Door middel van perceptuele vertekening wordt een begrip als ‘een eerlijke kans’ verdraaid:

“Het is moeilijk om als mensen één keer op de opleiding zitten om dan de knoop door te hakken en nee te zeggen als iemand het niet kan. Je moet mensen wel een eerlijke kans geven”.

- f. Vervolgens worden weer via perceptuele vertekening, de testeisen, die tot nu toe algemeen geldig waren, ter discussie gesteld.

“Er zijn bepaalde testen, maar die zijn vaak te simpel.”

- g. Tenslotte worden via selectieve waarneming en personificatie uitvoeringseisen verhoogd:

“Er komt bij een taak meer kijken. Kun je verantwoordelijkheden aan?”

En dat alles om te rechtvaardigen dat Necip niet voor de opleiding in aanmerking komt. Tot zover de recapitulatie. Het verhaal wordt nu verder opgepakt.

Erkenning en ontkenning van racisme

Necip vindt dat hij niet de opleidingskansen krijgt, die zijn Nederlandse collega's wel hebben gekregen. Betekent dit, dat hij zich gediscrimineerd voelt? Hij zegt daar het volgende over:

“Discriminatie, ik vind het een zwaar woord. Er zijn wel vooroordelen: indelen, roulatie, daar is het allemaal wel gebeurd, vriendjespolitiek. Discriminatie is een groot, zwaar woord, dat wil ik niet vaak gebruiken. Ik vraag gewoon netjes: waarom? Het gaat niet omdat ik een buitenlander ben. Kijk naar mijn werk. Dan hoeven we niet zo'n zwaar woord, dat is absoluut niet nodig.

Necip wil het woord discriminatie niet gebruiken, dat vindt hij een zwaar woord.

Vooroordelen, vriendjespolitiek, dat zijn woorden die hij wel wil gebruiken. Vriendjespolitiek is een woord dat in de ploeg vaker gebruikt wordt ook door collega's als zij menen dat iets niet eerlijk gebeurt. Necip sluit op dit woordgebruik aan. Als hij het 'zware' woord wel zou gebruiken zou hij daar alleen in staan en zou het op hem zelf terug kunnen slaan. Zijn collega's ontkennen namelijk dat discriminatie aan de orde is en leggen de verantwoordelijkheid voor het gevoel gediscrimineerd te worden bij de allochtone collega terug. Willem:

“Was voor mij niet aan de orde, ik discrimineer niet, althans ik ben voorzichtig geworden, dat denk ik. Het gaat toch om hoe je zelf in je vel steekt”(en dan bedoelt hij dat het er van af hangt hoe de allochtoon in zijn vel steekt of die zich wel of niet gediscrimineerd voelt).

Terugkijkend op het interventie traject zegt Willem er echter nog het volgende over:

“Achteraf nu dit bij ons gebeurd is, zie ik het wel. Nou ja, mensen zeggen natuurlijk van alles tegen elkaar. ...of dat wel of niet bewust gebeurt zullen we maar in het midden laten. Mensen worden ‘buiten de hal’ gemoffeld, tegen elkaar opgezet. Het gebeurt heel actief, maar ik weet niet bewust of onbewust. Het gevaarlijke van dit soort dingen is dat je heel gauw geneigd bent er in mee te gaan. Op het moment merk je niet wat er gebeurt, dan lijkt het gewoon.”

In dit citaat erkent Willem dat er gediscrimineerd wordt. Het specifieke van discriminatie wordt weggehaald door het onder te brengen in *“mensen zeggen natuurlijk van alles tegen elkaar”*. Door in het midden te laten *“of dat wel of niet bewust gebeurt”*, wordt gesuggereerd dat dat bepalend is voor hoe serieus het probleem moet worden genomen en wordt de verantwoordelijkheid weggeschoven. Daarnaast blijft de vraag of Willem zichzelf tot de mensen rekent die geneigd zijn mee te gaan omdat het *“gewoon lijkt”*. Arend maakt wel duidelijk een onderscheid tussen wat er in het algemeen en wat er op de ploeg gebeurt.

“Het zal ook heus wel gebeuren, maar ik heb niet het gevoel dat op onze ploeg op ras of wat dan ook gediscrimineerd wordt. Buitenlanders hebben wel het gevoel dat ze klein gehouden worden. Ze hebben het dan vooral over opleidingen. Maar vaak is dat puur gebaseerd op die opleiding en niet op het aspect van buitenlander zijn.”

Zowel Willem als Arend constateren dat racisme gebeurt, maar niet door henzelf en niet op hun ploeg. Discriminatie bestaat wel, maar ‘wij’ doen het niet. Hier is sprake van **selectieve waarneming**. We zien hoe een algemene erkenning van het bestaan van discriminatie gepaard gaat met de ontkenning ervan in de eigen directe omgeving. Tijdens een training in dit zelfde bedrijf merkte iemand op: *“als wij het allemaal niet doen, wie doet het dan wel?”*, waarmee de vinger op de zere plek werd gelegd. In de bovenstaande uitspraken zien we hoe deze tegenstrijdigheid: ‘racisme bestaat, maar niet hier’, gecombineerd kan worden. Willem gaat op het moment dat hij het bestaan van discriminatie erkent over in de tweede persoon, waardoor hij in ieder geval zichzelf buiten schot houdt. Bovendien geeft Willem tot twee keer toe aan dat hij niet weet of het bewust of onbewust gebeurt. Hij suggereert daarmee, gebruik makend van **perceptuele vertekening**, dat het onbewust gebeurt en kennelijk maakt dat een verschil. Hij geeft ook aan dat je het op het moment zelf *‘niet merkt’*, dat het *‘gewoon’* lijkt. Wat *‘gewoon’* is, wordt **selectief waargenomen**, valt niet meer op, verdwijnt uit het bewustzijn. Beide collega’s leggen in hun redenering vervolgens de verantwoordelijkheid bij de ander: *“buitenlanders hebben het gevoel gediscrimineerd te worden”* (Arend) en *“het gaat om hoe je zelf in je vel steekt”* (Willem).

Discriminatie, een zwaar woord

Necip wil het “*zware woord*” discriminatie, niet gebruiken. Dat is opvallend. Hij voelt zich wel oneerlijk behandeld, meent ook dat het met zijn etnische achtergrond te maken, maar wil het geen discriminatie noemen. Waarschijnlijk is dat een reactie op de schuld, die hij via **personificatie** in de schoenen geschoven krijgt: *‘het is maar net hoe jezelf in je vel steekt’*. Waarmee zijn collega wil zeggen: je “*voelt*” je gediscrimineerd, omdat je zelf niet goed “*in je vel steekt*”. Om deze schuldtoewijzing af te wenden introduceert Necip, gebruik makend van **perceptuele vertekening**, het meer neutrale begrip ‘vriendjespolitiek’. Dit begrip komt vaker naar voren in de organisatie en kan dus veilig worden gebruikt. Door het zware woord ‘discriminatie’ niet te gebruiken en daar het meer neutrale woord ‘vriendjespolitiek’ voor in de plaats te zetten, werkt Necip er aan mee ongelijke behandeling op grond van etniciteit onzichtbaar te maken. Vriendjespolitiek is een term die op iedereen van toepassing kan zijn en geen relatie meer heeft met etniciteit. De dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid is hiermee geneutraliseerd en de ideologie van gelijkheid (er wordt niet gediscrimineerd), bevestigd.

Overigens is het opvallend dat Necip in zijn verhaal bijna letterlijk woorden aanhaalt die in het eerdere verhaal van Osman voorkomen (2.2). Osmans baas zei: *‘bij mij gaan Turken stapelen en inpakken.’* Necip zegt later: *“ik ben alleen interessant als stapelaar en inpakker.”* Ze hebben het er kennelijk met elkaar over gehad en ‘*stapelaar en inpakker*’ is in hun discussie mogelijk een begrip geworden, een metafoor voor de ongelijke behandeling. Onderling wisselen allochtonen vaak wel de ervaringen met vermeend racisme uit en worden racisme en discriminatie als zodanig benoemd (Essed, 1991). Het onzichtbaar maken van ervaringen met discriminatie gebeurt vooral in wit Nederlands gezelschap (v.d.Broek, 1993). Zoals we hier boven zagen verwoordt Necip het naar Nederlandse collega’s eufemistisch met ‘vriendjespolitiek’. Met witte Nederlandse collega’s praat je daar niet over, met allochtone, zwarte collega’s wel. Het effect is dat de Nederlandse collega’s niet of nauwelijks meekrijgen wat er op dit gebied gebeurt.

We verlaten weer even de verhaallijn voor de recapitulatie. Het proces van ideologische rechtvaardiging in dit fragment van het verhaal verloopt als volgt:

- a. Het bestaan van racisme wordt erkend

“Achteraf, nu dit bij ons gebeurd is, zie ik het wel.”

- b. Eigen racisme wordt vervolgens via selectieve waarneming niet gezien en dat gaat verder dan alleen de eigen persoon, maar betreft ook de eigen groep.
“Ik discrimineer niet, althans ik ben voorzichtig geworden, dat denk ik” en “Maar ik heb niet het gevoel dat op onze ploeg op ras of wat dan ook gediscrimineerd wordt.”
- c. Ook Necip, het ‘slachtoffer’ ontkent racisme. Althans, hij wil het niet zo noemen.
“Discriminatie is een groot, zwaar woord, dat wil ik niet vaak gebruiken... dat is absoluut niet nodig.”
- d. Daar waar racisme wel erkend wordt, wordt dat gelijktijdig via selectieve waarneming verdoezeld: Willem benoemt racisme in de tweede persoon, waardoor het niet om hem lijkt te gaan: *“mensen zeggen van alles”*.
- e. Vervolgens worden uitspraken via perceptuele vertekening vergoelijkt: *“Het gevaarlijke van dit soort dingen is dat je heel gauw geneigd bent er in mee te gaan.”*
- f. Necip gebruikt de perceptuele vertekening door een ander woord in te zetten: *“vriendjespolitiek”*.
- g. Vervolgens wordt door middel van perceptuele vertekening gesuggereerd dat het verschil maakt of het bewust of onbewust gebeurt: *“maar ik weet niet bewust of onbewust”*.
- h. Willem spreekt een selectieve waarneming uit:
“Op het moment merk je niet wat er gebeurt, dan lijkt het gewoon.”
- i. De mening van allochtone Nederlanders wordt via perceptuele vertekening niet serieus genomen: zij *“voelen”* zich gediscrimineerd.
- j. En de eigen (autochtone) mening wordt via perceptuele vertekening, boven die van de allochtoon gesteld en als waar aangenomen: *“maar vaak is dat (in dit geval de afwijzing van een opleiding/lb) niet op het aspect van buitenlander zijn.”*
- k. Bovendien wordt hier via personificatie de ervaring van discriminatie de allochtoon persoonlijk aangerekend. *“Het gaat toch om hoe je zelf (de allochtoon/lb) in je vel steekt.”*

Speciale behandeling

We pakken het verhaal weer op bij de toestemming die Necip uiteindelijk krijgt om ‘de schaar’ aan te leren. Hoe verloopt dat?

In de praktijkopleiding worden mensen door een ervaren collega op een onderdeel van het werkproces ingewerkt en afgetest. Necip wordt begeleid door Arend. Arend vertelt over deze periode:

“Het is moeilijk geweest voor hem want het is best wel een pittige werkplek. Willem, die twijfelde of het wel door moest gaan en toen heb ik hem (Necip/lb) apart genomen en hem goed gezegd dat ie wel z’n best moet doen en als het niet gaat dat we dan met de opleiding moeten stoppen. Hij zei dan “je wilt me weghalen”, terwijl ik juist wilde voorkomen dat dat zou gebeuren. Hij is door acht testen heen gekomen. Hij is best een goeie bedieningsman. Het vraagt van hem geduld maar ook van de ploeg. Als iemand een beetje aan loopt te kloten dan zeggen anderen ook: dat is niks. Dat moet je voor zijn.

Arend vindt dat hij tijdens de begeleiding door anderen op z’n nek wordt gezeten. De twijfels van Willem en de hete adem van de ploeg in zijn nek, hebben er toe geleid dat hij een ongebruikelijke procedure heeft gevolgd. Apart genomen, waarschuwingen, vaker testen.

Osman heeft zich met het leerproces bemoeid, hij vertelt:

“Ja, Necip, bij de schaar, maar dan moet hem wel een kans worden gegeven en niet steeds roet in het eten gooien. Hij is wel onder druk gezet. Geen druk door stimuleren maar druk door afnemen. Tot drie keer toe is hem een soort voorfase examen afgenomen. Daar schrok-ie wel van en dan zeggen ze: ja, als het nog langer duurt, halen we je weg. Maar hij deed niks fout. Dan weer: je bent te traag. Als ik mijn steun niet had gegeven was-ie 100% onderuit gegaan. Ik heb gezegd: niet te snel afknippen.”

Osman geeft aan dat hij Arend er van heeft moeten overtuigen dat hij door moest zetten met Necip. Hoe kijkt Necip terug op het gebeuren?

“Ik mocht de machine leren, ik heb heel erg vervelend alsmaar testen moeten doen. Toen moest ik apart met Arend praten. Hij zegt: “je bent niet geschikt, je tijd wordt langer en ja, Willem en anderen twijfelen aan jou. Je moet jezelf bewijzen.’ Hoe kan dat nou? Ik zeg tegen hem: ik bewijs me. Nu komt Arend iedere dag drie keer. Dan moet de chef van boven er bij blijven als ik mijn test moet doen. Dat vind ik niet leuk. Dat is nooit gebeurd dat hij er bij moet blijven. Niemand heeft dat zo gehad. (...) Uiteindelijk is het goed gegaan. Ik ben afgetest. Ik kan het nu. Maar...in deze tijd zijn vervelende dingen gebeurd die niet nodig waren. ...Ik vind dat ik wel een kans heb gekregen maar geen eerlijke kans.”

Het voelt niet goed voor Necip dat hij anders behandeld is. De speciale zorg van Arend is goed bedoeld, hij wil voorkomen dat de opleiding mislukt. Dat is een nobel streven. Maar

waarom waren daar extra maatregelen voor nodig? Was dat omdat Necip niet goed genoeg was of omdat zijn collega's er geen vertrouwen in hadden. Dat laatste lijkt het geval. Arend wordt op zijn nek gezeten door Willem en de rest van de ploeg, die als gevolg van **perceptuele vertekening** er van uit gaan dat het niet goed kan gaan met Necip. Om te voorkomen dat de perceptuele vertekening de overhand neemt wordt Necip op het hart gedrukt zijn best te doen en krijgt hij extra testen, Arend komt dagelijks met hem praten en er wordt een leidinggevende bijgehaald. Ter rechtvaardiging geeft Arend aan dat het *“best wel een pittige werkplek”* is. Dit lijkt een gelegenheidsformulering om te rechtvaardigen dat Arend voor Necip extra testen en controles heeft ingelast. De schaar is geen moeilijk aan te leren plek. Het is de meest eenvoudige plek om aan te leren. Alle collega's, op drie van de allochtone medewerkers na, hebben de plek zonder problemen en zonder extra maatregelen aan kunnen leren.

Osman geeft aan dat niemand zich realiseert dat Necip onder druk komt te staan en dat de druk het voor Necip extra moeilijk maakt om goed te presteren. Necips capaciteiten lijken de reden dat een bijzondere behandeling nodig is. Echter er is hier sprake van **personificatie** gebaseerd op de **selectieve waarneming** en **perceptuele vertekening** van de beeldvorming over Necip's verrichtingen (dat hij toch niet goed genoeg zou zijn) en van de steeds weer door de collega's geuite twijfels over Necip. Het scherpst komt dat naar voren in de tegenspraak die Arend naar voren brengt. Hij zegt dat *“hij best een goede bedieningsman is”* en direct daar achteraan *“als iemand een beetje loopt te kloten”*. Is hij nou een goeie bedieningsman of loopt hij te kloten? Of is het *“Kloten”* opnieuw een voorbeeld van perceptuele vertekening van hoe de collega's naar het leerproces van Necip kijken?

Hoewel Necip nu met goed gevolg de praktijktest heeft afgelegd, heeft hij toch het gevoel dat het niet *“eerlijk”* is gegaan.

Goeie bedieningsman of niet?

Arend komt tot de conclusie dat Necip *‘best een goeie bedieningsman is’*. Willem bevestigt dat later:

“Necip heeft meer tijd nodig gehad in de opleiding, maar het is nu wel gelukt, hij blijkt een goede bedieningsman te zijn.”

Heeft Necip meer tijd nodig gehad omdat hij niet goed genoeg was, of is er sprake van een **personificatie**? Necip lijkt hier verantwoordelijk te worden gesteld voor de extra maatregelen die genomen zijn om Willem, die er geen vertrouwen in had, gerust te stellen. Arend concludeert uiteindelijk dat Necip een goede bedieningsman is. Toch had iedereen gedurende

het traject twijfels. De belangrijkste reden dat hij niet eerder deze opleidingskans kreeg was de overtuiging dat hij er niet geschikt voor was. De **selectieve waarneming** waar de beoordeling op is gebaseerd, horen we terug in de tegenstrijdige verklaringen van zowel Arend als van Willem. Arend:

“Ik twijfelde wel een beetje of Necip een goeie bedieningsman zou zijn; dat het op de opleiding goed ging was wel een beetje een verrassing.

En, meteen er achteraan:

“Als er meer tijd was geweest dan was hij allang verderop gekomen.”

Twijfel en verrassing, maar ook de overtuiging dat hij allang “verderop” had kunnen zijn.

Ook Willem plaatst tegenstrijdige opmerkingen

“Necip is zo’n geval, dat heeft te lang geduurd....Het is goed dat Necip die kans heeft gekregen al vind ik niet dat hij 200 zelfs niet 100% functioneert. Maar hij kan de plek bedienen.”

Is hij nou een goeie of een twijfelachtige bedieningsman? Waarom is het niet genoeg dat hij de plek kan bedienen? Waarom is dat geen 100%? Waarom zou Necip 200% moeten functioneren? Waarschijnlijk moeten we deze opmerking niet zo letterlijk nemen en is hier sprake van retoriek die de **perceptuele vertekening** (hij kan de plek bedienen, maar we zien dat niet als 100%), probeert te rechtvaardigen.

Het is overigens goed mogelijk, zelfs zeer waarschijnlijk, dat de druk die op Necip is uitgeoefend en de dreiging dat hij weer weggehaald kon worden, geen positieve invloed hebben gehad op zijn prestaties. Osman zegt daarover, sprekend vanuit zijn eigen ervaring:

“je zit niet lekker hoor als mensen je scheef aankijken. Het beïnvloedt je prestaties, want je bent meer geestelijk bezig. In plaats van te denken, netjes werken, denk je, bekijk het maar, ze haten me”.

Hoe ervaren collega’s Necip’s reacties? Arend vertelt hierover:

“Necip voelt zich elk moment altijd aangevallen. Maakt niet uit wat er gezegd wordt, hij heeft altijd het gevoel dat het over hem gaat en dat hij overal de schuld van krijgt en dat andere mensen voorgetrokken worden.”

En alhoewel Arend met zijn “altijd” en “overal” generaliserend reageert, beschrijft hij wel het gedrag dat Necip veel laat zien, ook in de ploegbijeenkomsten die er plaats vinden. Necip verliest zichzelf in klagen over van alles en nog wat. Hij staat inmiddels op de ploeg bekend als iemand die altijd wát heeft. Zijn **Selectieve waarneming** “*zich elk moment aangevallen voelen*”, zoals Arend het formuleert en **perceptuele vertekening**: vinden “*dat hij overal de*

schuld van krijgt”, ontnemen hem het zicht op waar hij wel en niet ongelijk behandeld wordt. Hij onderscheid bijvoorbeeld niet dat Arend hem probeert te helpen, ervaart het allemaal als negatief en als aanval op zijn persoon.

Een laatste recapitulatie van hoe het proces van ideologische rechtvaardiging verlopen is.

- a. Arend maakt gebruik van perceptuele vertekening door de schaar in het leerproces van Necip, een *‘pittige werkplek’* te noemen. Het is de makkelijkste werkplek die aangeleerd kan worden en alle Nederlanders hebben dat ook met goed gevolg gedaan. Door het een *‘pittige werkplek’* te noemen rechtvaardigt hij de speciale behandeling die Necip krijgt.
- b. De speciale behandeling lijkt niet volledig gebaseerd op de leercapaciteiten van Necip, maar op de twijfels, als gevolg van selectieve waarneming en perceptuele vertekening, van Willem die *“twijfelde of het wel door moest gaan”* en andere leden van de ploeg die *“als iemand aan loopt te kloten zeggen: dat is niks”*.
- c. Er is sprake van selectieve waarneming en perceptuele vertekening bij Necip als hij de vele pogingen van Arend, om het proces goed te laten verlopen, alleen maar opvat als *‘oneerlijke behandeling’*. Hij lijkt er geen oog te hebben dat Arend hem in bescherming probeert te nemen en probeert reacties van de ploeg *“voor te zijn”*. Necip personifieert door Arend als enige verantwoordelijk te stellen voor de ongelijke behandeling en de omstandigheden, Willem en de ploeg die hem op de nek zitten, niet mee te wegen.
- d. Andersom heeft Arend niet door dat het grootste probleem de twijfels van Willem en de ploeggenoten zijn (selectieve waarneming en perceptuele vertekening) en niet de capaciteiten van Necip. Hij personifieert deze problemen naar Necip door hem apart te nemen en hem *“goed”* te zeggen *“dat ie wel z’n best moet doen”*.
- e. Arend neemt selectief waar en personifieert wanneer hij meent dat Necip *“meer tijd nodig heeft gehad”*. Het is waarschijnlijker dat er meer tijd is gemaakt om Willem en de andere ploegleden gerust te stellen door Necip extra op de proef te stellen. Arend gaf immers aan dat hij reacties van de ploeg *voor wilde zijn.*”
- f. Dat Necip uiteindelijk een *‘goede bedieningsman’* blijkt te zijn, bevestigt dat de eerdere mening (Necip is niet goed genoeg om voor opleiding in

aanmerking te komen) gebaseerd is geweest op selectieve waarneming en perceptuele vertekening.

- g. Zelf is Necip nauwelijks meer in staat onderscheid te maken tussen gelijke en ongelijke behandeling. Hij voelt zich voortdurend aangevallen, beschuldigd en meent dat anderen altijd worden voorgetrokken. Hij ziet bijvoorbeeld niet dat Arend hem ook wil helpen.

2.4 CONCLUSIES

We hebben nu alle vier de collega's gehoord over het scholingstraject van Necip. In zo'n interview achteraf heeft iedereen natuurlijk zo zijn eigen kijk op de zaak, maar er komt uit de vier verhalen toch vrij consistent naar voren dat Necip eerder geen kans heeft gehad om bij te leren. Die kans heeft hij naar aanleiding van het begeleidingstraject alsnog gekregen. Het opleidingstraject is niet zoals gebruikelijk gegaan, nogal wat mensen hebben zich er mee bemoeid. Necip heeft meer begeleidingsgesprekken gekregen en meer testen af moeten leggen. Maar uiteindelijk heeft hij het gehaald en geven de beide Nederlandse collega's aan dat hij een goede bedieningsman is. We kunnen dus in ieder geval vaststellen dat het argument, dat hij over onvoldoende capaciteiten zou beschikken, en hem terecht deze opleiding is onthouden, niet steekhoudend is gebleken.

Rechtvaardiging van racisme

In dit hoofdstuk wilde ik laten zien hoe de beleving van allochtone medewerkers, die aangeven met ongelijke behandeling gebaseerd op etniciteit, te maken te hebben en autochtone medewerkers, die menen dat er geen sprake is van ongelijke behandeling, tot stand komt. Ik heb dat gedaan aan de hand van de casus van Necip, een medewerker in een groot industrieel bedrijf.

De analyse maakt zichtbaar hoe de tegenstelling die aan het begin van dit hoofdstuk aan de orde is gesteld -de **ideologie van gelijkheid** (Nederlanders handelen op basis van het gelijkheidsbeginsel) en een **praktijk van ongelijkheid** (de meerderheid van de migranten voelt zich regelmatig niet eerlijk behandeld op basis van etnische afkomst)- op de werkvloer tot stand komt.

De ideologie van gelijkheid wordt op twee manieren neergezet. Op de eerste plaats door vooringenomenheid. Er wordt door de Nederlandse collega's vanuit gegaan dat Necip over onvoldoende capaciteiten beschikt. Om dit uitgangspunt te rechtvaardigen worden argumenten naar voren gebracht waarin personificatie, selectieve waarneming en perceptuele vertekening, een belangrijke rol spelen. Zo worden Necips kwaliteiten zowel vooraf als tijdens het leerproces te laag ingeschat (selectieve waarneming), de twijfels die ploeggenoten blijven houden leiden tot een verzwaarde en verlengde opleiding (perceptuele vertekening), vervolgens wordt het Necip aangerekend dat hij een verlengde en verzwaarde opleiding nodig heeft (personificatie).

Op de tweede plaats door de idee-fixe dat er niet wordt gediscrimineerd. Dat discriminatie in het algemeen bestaat, wordt wel erkend, maar *“niet op onze ploeg”* of *“niet bewust”* en in dat laatste geval is het dan niet erg, lijkt men te willen zeggen. Om definitief met de aantijging van vermeende ongelijkheid af te rekenen, wordt de ervaren **dagelijkse praktijk van ongelijkheid** de migranten in de schoenen geschoven *“buitenlanders hebben het gevoel gediscrimineerd te worden”*. Ook daar is selectieve waarneming (de dagelijkse ongelijke behandeling niet zien), perceptuele vertekening (klachten over ongelijke behandeling opvatten als alleen maar een gevoel) en personificatie (situationele omstandigheden niet in overweging nemen en de gevolgen daarvan in houding en gedrag aan de persoon toeschrijven) voor nodig.

Op basis van de analyse kan er met redelijke zekerheid worden vastgesteld dat er sprake is van (alledaags) racisme. Zo is de focus vooral gericht op wat Necip niet kan; dat het langer duurt; dat hij aanklooit etc. Men is voortdurend bang dat het niet goed gaat als Necip bij de schaar staat, zelfs nu hij met goed gevolg is afgetest en is toegegeven dat hij een *“goeie bedieningsman is”*. Werden er eerst extra toelatingseisen gesteld, tijdens de opleiding worden er bijzondere voorwaarden gecreëerd. Hij krijgt meer begeleidingsgesprekken, meer controle, meer testen en tenslotte een leidinggevende die bij het aftesten aanwezig is.

Partners in crime

Welke rol speelt Necip zelf in dit proces? Uit de interviews blijkt dat Necip het uitgangspunt *‘op de ploeg wordt niet gediscrimineerd’*, overneemt. Hij ervaart wat er gebeurt wel als oneerlijk, maar wil het *“zwarte woord”* (discriminatie), niet gebruiken. Daarmee ontnemt hij zichzelf veel bewegingsruimte en blijft hem niet veel anders over dan wat hem overkomt ook te personifiëren, onder andere door Arend persoonlijk verantwoordelijk te stellen voor het begeleidingstraject. Hij wil het argument dat hij gediscrimineerd wordt en dat zijn

capaciteiten hier helemaal niet in het geding zijn, niet gebruiken. Zijn handelingsruimte wordt daardoor gereduceerd tot klagen over oneerlijke behandeling en eisen van bewijzen, zwart op wit. Beiden hebben mogelijk een escalerend effect en drijft de communicatie op de spits. Arend geeft aan dat Necip zich altijd aangevallen voelt en volgens hem (Necip) anderen altijd voorgetrokken worden. Als gevolg van selectieve waarneming en perceptuele vertekening ziet Necip geen onderscheid meer wanneer hij wel en wanneer hij niet ongelijk behandeld wordt. Hij wil bewijzen dat hij over voldoende capaciteiten beschikt. Uit de casus wordt duidelijk dat hem dat laatste in zijn eentje niet zou zijn gelukt. Zonder het interventietraject zou hij geen kans hebben gekregen en tijdens het opleidingstraject heeft hij de steun van Osman hard nodig gehad om deze kans te verzilveren. Maar ook de steun van Arend, die hij niet als zodanig herkend. De autochtoon Nederlandse collega's kunnen niet als enige verantwoordelijk worden gesteld voor de situatie van alledaags racisme die is ontstaan. Necip zelf heeft daar een aandeel is. Is partner in crime door mee te gaan in het verdoezelen van de alledaagse ongelijkheid, door het niet als zodanig te benoemen. Het klagen, dat ontstaat door de kleine bewegingsruimte die hem dan nog over blijft, creëert een slachtoffergedrag dat door zijn collega's niet wordt geaccepteerd. Iedere klacht, terecht of onterecht, wordt door zijn collega's aan Necips persoonlijkheid toegeschreven: *“Necip voelt zich elk moment altijd aangevallen”* en niet meer serieus genomen.

Alledaags racisme

Aan het begin van dit hoofdstuk stelde ik de vraag of de collega's Necip doelbewust discrimineren of dat zij zich onvoldoende realiseren wat er gebeurt. Ik meende dat dat laatste het geval was. De analyse bevestigt dat. De selectieve waarneming, de perceptuele vertekening en de personificatie vertekenen de werkelijkheid zodanig dat het tweede uitgangspunt “Necip beschikt over onvoldoende capaciteiten”, gerechtvaardigd lijkt. Daarmee is de cirkel rond, want als het lijkt dat Necip over onvoldoende capaciteiten beschikt, lijkt het dus ook dat er niet gediscrimineerd wordt. De ideologische rechtvaardiging, ingezet via de drie hier onderzochte mechanismen, maken de discriminatie voor het oog onzichtbaar. Voor de collega's zijn opmerkingen in de richting van ongelijke behandeling niet meer dan gezeur. Necip en Osman worden gezien als collega's die altijd wat te klagen hebben en niet goed in hun vel zitten. Necip en Osman ervaren de oneerlijk behandeling wel als discriminatie en spreken er onderling ook in die termen over. Naar de collega's hebben ze het echter over *“vriendjespolitiek”*. Daarmee is de ideologische rechtvaardiging (argumenten die de ongelijke behandeling van Necip terecht en rechtvaardig doen voorkomen) rond. De drie mechanismen,

selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie hebben een proces op gang gebracht dat alledaagse racisme voor de autochtoon Nederlandse collega's onzichtbaar maakt en voor de allochtone Nederlanders iets dat je niet als zodanig benoemt.

Tenslotte

In dit hoofdstuk heb ik beschreven hoe op een multi-etnische werkvloer, ongemerkt en ongewild, uitsluitingmechanismen er voor zorgen dat kwaliteiten van bepaalde groepen niet tot ontwikkeling kunnen komen. Het ongebruikt laten van kwaliteiten van een steeds groter wordende groep is kostbaar voor de samenleving en voor organisaties. Ruim driekwart van de Nederlanders geloven oprecht in het gelijkheidbeginsel dat aan onze samenleving ten grondslag ligt (GPD,2006) en willen dat ook na streven. Bijna de helft van de allochtone Nederlanders heeft regelmatig met discriminatie te maken, ook op de werkvloer (van den Berg & Evers, 2006). Van een samenleving die gebaseerd is op het gelijkheidsbeginsel (artikel 1 van de Grondwet) mag je verwachten dat deze bereid is de dagelijkse realiteit van ongelijkheid onder ogen te zien. En daarbij te zorgen dat alles in het werk wordt gesteld om de dagelijkse realiteit meer in overeenstemming te brengen met het gelijkheidbeginsel.

HOOFDSTUK 3

WE KUNNEN NIET ZONDER, MAAR HET LUKT ONS OOK NIET MET

Intro

Een landelijk mediabedrijf heeft besloten een redactie op te zetten die zich specifiek bezig moet gaan houden met de multiculturele samenleving: 'de integratiedesk'. Het lukt de verschillende redacties tot nu toe onvoldoend, poot aan de grond te krijgen in de allochtone gemeenschappen, met name in de moslimgemeenschappen. Roos, een van de redacteuren, is gevraagd om de integratiedesk op te zetten, samen met Adnan, een collega met een Turkse achtergrond. Ter aanvulling wordt een collega met een Marokkaanse achtergrond gezocht. Er is een selectieprocedure geweest en er is met verschillende kandidaten gesproken. Adnan is lid van de commissie en heeft aan de gesprekken deelgenomen. Dan wordt hij gebeld en wordt hem verteld voor welke kandidaat is gekozen. Bij deze definitieve beslissing is Adnan, tot zijn verbazing niet betrokken en ook is zijn voorkeur voor een kandidaat niet gehonoreerd. Adnan is er niet blij mee:

“Ik was heel boos want ik werd gebeld door volgens mij was het Roos en die zei van we hebben gekozen. Ik dacht, wat zeg je me nou, ik zat daar toch ook? Ik hoopte een stem te hebben, je krijgt het gevoel dat ze je helemaal niet serieus nemen.”

Adnan heeft veel belang bij een collega met een allochtone afkomst. Hij voelt zich in dit 'witte bolwerk' vaak alleen:

“Ik ging me op een gegeven moment heel eenzaam voelen hier binnen het bedrijf. Het was hier gewoon zo wit als sneeuw, iedereen is blank, iedereen woont in bepaalde wijken. Ik heb andere interesses, ik heb een andere kijk op de wereld, gewoon totaal anders. Ik kon heel weinig gemeenschappelijke interesses vinden om gesprekken te voeren.”

De gekozen kandidaat trekt zich echter terug. Op de dag van de moord op Theo van Gogh op 2 november 2004⁶, door de Marokkaanse Nederlander Mohammed B., wordt de druk om de integratiedesk van de grond te krijgen, groot. Roos vertelt hierover:

⁶ Theo van Gogh is vermoord op 2 november 2004, door de Marokkaanse Nederlander Mohammed B. Hij was filmmaker en publicist. Hij werd vermoord omdat hij zich beledigend uit liet over de Islam.

“Er was eigenlijk geen Marokkaan meer in Amsterdam die met ons wilde praten en zeker in die eerste week en je moet echt gewoon toch reportages maken.”

Adnan ziet zijn kans schoon. Hij weet dat één van de afgewezen kandidaten, goede contacten heeft in de Marokkaanse Moslingemeenschappen en hij weet ook dat hij als Turk daar geen toegang heeft. Hij stelt voor deze kandidaat, Mohammed, freelance in te huren, Roos stemt in en zo gebeurt het.

3.1 INLEIDING

De voorgaande casus speelde zich af in een groot productiebedrijf. De medewerkers waren ongeschoolde en laag opgeleide productiemedewerkers. De samenstelling van het personeel was min of meer toevallig multi-etnisch omdat het personele aanbod op de arbeidsmarkt nou eenmaal multi-etnisch is. Het Mediabedrijf is een dienstverlenende instelling. De etnische samenstelling van de redactie die in dit hoofdstuk beschreven wordt is niet toevallig. Voor de inhoud van het werk van deze redactie is het van belang dat er goede kontakten zijn met de verschillende etnische groepen. Er zijn op dit moment te weinig kontakten met de Turkse en Marokkaanse gemeenschap. Dit geldt vooral voor de Moslingemeenschappen daarbinnen, terwijl diezelfde gemeenschappen in het middelpunt van de actualiteit staan. Roos, de redacteur die gevraagd is om de redactie op te zetten, formuleerde het als volgt:

“(...)dat er toch teveel op integratiegebied, multicultureel gebied, hoe je het maar noemen wil, plaats vindt, waarbij wij vaak niet goed weten wie er wel en niet toe doen in die wereld. Dat het gewoon heel belangrijk is te weten welke club wel echt heel belangrijk is en veel leden en aanhang heeft, zodat je niet de verkeerde woordvoerder aanspreekt.”

Redacteuren uit de diverse doelgroepen moeten onderdeel uit gaan maken van de redactie. Adnan, een redacteur van Turkse afkomst die al in de organisatie werkt, is gevraagd mee te doen en er wordt gezocht naar een redacteur met een Marokkaanse achtergrond. In deze organisatie werken hoogopgeleide professionals. De organisatie staat midden in de actualiteit van de multiculturele samenleving. De noodzaak om collega's te hebben met een migrantenachtergrond is groot, daar is iedereen van doordrongen.

Waarom deze casus?

Al deze factoren (de bewuste multi-etnische samenstelling van de redactie, het belang van de etnische deskundigheid voor de inhoud van het werk en de hoog opgeleide professionals), onderscheiden deze organisatie van het productiebedrijf uit de vorige casus. Ik meen ook hier de paradox tussen een ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid aan te treffen. In het eerste fragment komt daar al iets over naar voren. Adnan, lid van de sollicitatiecommissie wordt niet bij de eindbeslissing voor een kandidaat betrokken. In dit hoofdstuk wil ik beschrijven hoe de multi-etnische samenwerking verloopt. Het verzamelde materiaal wordt aan de hand van de drie mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie geanalyseerd. Het verhaal zal ik opnieuw enkele keren onderbreken voor een recapitulatie van de analytische bevindingen.

Materiaalverzameling

In deze casus staan de ervaringen van Mohammed en Adnan centraal. Adnan en Mohammed werken op de ‘integratiedesk’. De redactie voor integratievraagstukken van een landelijke mediaorganisatie. Voor het onderzoek heb ik gesproken met vijf redacteuren die ten tijde van de interviews samen de redactie vormden. (Roos, Julia, Irene, Adnan en Mohammed) en met één van de verslaggevers waar nauw mee werd samengewerkt (Leo). Bovendien kon ik over uniek observatiemateriaal beschikken. Er werden in het kader van een jubileum in de organisatie filmopnames gemaakt, onder andere over de integratiedesk. Het ruwe materiaal van de opnames van de integratiedesk, heb ik mogen bekijken. Dankzij dit materiaal heb ik observaties van de sollicitatieprocedure, van werkbijeenkomsten en redactievergaderingen en van de ‘making of’ van een enkele rapportage, bij de analyse kunnen betrekken.

Kennismaking met de organisatie

Het betreft hier een landelijk opererende mediaorganisatie. Omdat het de organisatie onvoldoende lukt goede contacten op te bouwen met de Turkse en Marokkaanse gemeenschappen en met name met de moslimgemeenschappen wordt er een integratieredactie geformeerd. Journalisten uit verschillende redacties waaronder een journalist met een Turkse achtergrond, gaan samen de nieuwe redactie vormen. Er wordt een sollicitatieprocedure in gang gezet om een journalist met een Marokkaanse achtergrond aan te trekken.

Kennismaking met de vertellers

- Adnan is eind twintig. In de buurt waarin hij is opgegroeid was het geld dat je te besteden had en de auto waarin je reed belangrijk. De school duurde hem allemaal te lang. *“Als snotneus van vijftien dacht ik, ik word ondernemer. Ik had succes. Ik verdiende op een gegeven moment meer dan mijn vader en moeder bij elkaar. Maar ik werd er doodongelukkig van”*. Hij wil meer inhoud aan zijn leven geven, doet zijn zaak van de hand en gaat werken voor een lokale omroep. Hij valt op door zijn rapportages over migranten en wordt uitgenodigd bij de landelijk mediaorganisatie te komen werken.
- Mohammed is rond de dertig. Ook hij werkte al voor een regionale omroep: *In de Marokkaanse gemeenschap was ik al een bekende journalist, dat heeft zijn vruchten afgeworpen toen ik hier kwam werken.”*
- Roos is veertig jaar. Zij werkt al achttien jaar in de journalistiek en vier jaar voor deze organisatie. *“Journalisten zijn generalisten, alleen op dit terrein (de multiculturele samenleving/lb) wreekte zich dat”*. Ze wordt gevraagd de integratiedesk op te zetten onder andere omdat ze zich in haar studie verdiept had in de Islam.
- Leo is een midden veertiger. Hij werkt al acht jaar bij deze organisatie. *“ik ben één van degenen die in het terrorismedossier is doorgegaan. Daarvoor had ik de steun nodig van mensen die de Marokkaanse cultuur en taal hebben.”*
- Irene is een dertiger. Als bureauredacteur bereidt zij het verhaal voor dat de verslaggever uiteindelijk moet gaan maken. Op één van de andere redacties hield zij zich bezig met *“nieuwsverhalen maken op het gebied van integratie.”*
- Julia, is een veertiger. Zij is twee jaar geleden aangenomen bij één van de redacties. *“We (zij en een collega/lb) deden uitsluitend integratieonderwerpen.”* Na de dood van v. Gogh is ze gevraagd de integratiedesk te komen versterken. *“Er bleek zo’n woede te zijn, die we niet begrepen en waar we de vinger niet achter kregen.”*

Introductie van de casus

In deze casus bespreek ik met name de positie waarin de beide collega's met een migranten achtergrond, Adnan en Mohammed, binnen de organisatie functioneren. Hiervoor kwam al aan de orde dat Adnan, weliswaar lid van de sollicitatiecommissie, niet betrokken werd bij de eindbeslissing voor een kandidaat. Een opmerkelijke gang van zaken omdat juist sollicitatieprocedures in organisaties veelal met zorgvuldigheid zijn omkleed. De commissie

hield bovendien geen rekening met de voorkeur die hij had uitgesproken, terwijl hij degene is die het meest met de nieuwe collega zou moeten samenwerken. Zegt deze gang van zaken iets over de manier waarop met de migranten collega's wordt omgegaan of is het een ongelukkige samenloop van omstandigheden? Adnan heeft per slot van rekening uiteindelijk de door hem gewenste kandidaat gekregen.

3.2 DE CASUS

De samenwerking op de integratiedesk

Zowel Adnan als Mohammed zijn op de eerste plaats aangenomen om voor de organisatie toegang te verkrijgen tot de migrantengemeenschappen. Er wordt van ze verwacht dat ze weten wat daar speelt en dat ze met publicatieonderwerpen komen. Verder worden ze ingeschakeld om teksten te vertalen, sprekers te zoeken en contacten te leggen. Leo, de verslaggever waarmee nauw wordt samengewerkt, vertelt:

“Er was sowieso bij ons: we moeten die cultuur begrijpen, we moeten weten wat er speelt.”

Mohammed wordt aangenomen in de hectiek na de moord op Theo van Gogh. Roos geeft aan dat deze beslissing genomen is ondanks het feit dat de redactie meent dat hij over onvoldoende ervaring en opleiding beschikt.

“(...)omdat wij toen wel hadden gezegd, oké qua ervaring past die hier gewoon nog absoluut niet, maar het is wel een jongen die op straat gewoon met iedereen lekker begint te kletsen en die wel in staat is om mensen voor ons te krijgen.”

Op een zelfde manier was Adnan eerder ook al aangenomen, vertelt Roos:

“Kijk het probleem met Adnan, die heeft eigenlijk geen opleiding en heel weinig ervaring”

Adnan heeft daar echter een heel ander verhaal over:

“Ik maakte verhalen over de Schilderswijk. En ja dat zorgde er voor dat ik op een gegeven moment ook landelijk ging opvallen. Dat viel op hier. Daarna hebben ze interesse in mij getoond.”

Adnan meent dat hij juist vanwege z'n ervaring is gevraagd. Roos bevestigt dit in haar interview, wat in tegenspraak lijkt met haar eerdere uitspraak.

“Bij de komst van Adnan weet ik alleen maar dat hij opgevallen is bij zijn vorige werk.”

Ook Mohammed geeft aan over ervaring te beschikken

“Ik werkte voor de regionale omroep en ik was al een bekende Marokkaanse journalist in de Marokkaanse gemeenschap, dat heeft zijn vruchten afgeworpen, want ik had al contacten.”

Alhoewel zowel Adnan als Mohammed over ervaring beschikken: Adnan is uitgenodigd te solliciteren vanwege eerder werk en Mohammed is in de Marokkaanse gemeenschap een bekende journalist, zoals hij zelf aangeeft, wordt in de interviews door de Nederlandse collega's aangegeven dat de ervaring ontoereikend is. Over wat voldoende ervaring is valt natuurlijk te twisten. Toch lijkt hier sprake van **selectieve waarneming**. Want welke ervaring wordt hier bedoeld? Men is op zoek naar mensen die over contacten en informatie beschikken met de minderheidsgroepen en dan met name binnen de moslingemeenschappen. Adnan en Mohammed beschikken daarover. Ze hebben bovendien ervaring op het terrein van de journalistiek. Desondanks meent men dat ze over onvoldoende ervaring beschikken. Wat wordt hier met ervaring bedoeld? De ervaring die er al is, de gebruikelijke ervaring van een gemiddelde journalist, meer van 'hetzelfde'? Of de ervaring waar men naar op zoek was: 'andere' ervaring, 'andere' contacten, 'andere' informatie?

Mijn indruk is dat alhoewel men op zoek is naar iets 'anders', er toch (waarschijnlijk onbewust) 'hetzelfde' gemeten en beoordeelt wordt. Essed (Essed, 2002, Essed & Goldberg, 2002) spreekt over 'cloning'. Organisaties zijn veelal onbewust op zoek naar 'sameness' en onderwaarden 'otherness'. In de interviews met de 'Nederlandse' journalisten komt regelmatig het ontbreken van ervaring van Adnan en Mohammed aan de orde terwijl de wel aanwezige ervaring niet of nauwelijks wordt genoemd. Desondanks wordt er wel gebruik gemaakt van de ervaringen en de contacten die er mede daardoor zijn. Welke rol gaat deze dubbele boodschap spelen in de verdere samenwerking?

Aan het werk

In eerste instantie waren de ervaringen van Roos met Mohammed positief, hoewel ...?

“Mijn aanvankelijke ideeën over Mohammed waren zeer positief, althans voor de reden waarom we hem hadden gevraagd. Op straat heeft die absoluut zijn dingen bewezen. Hij heeft onderwerpen voor elkaar gekregen die we anders nooit hadden kunnen krijgen.”

Roos is dus tevreden binnen de kaders van de gestelde opdracht, maar door dat zo te stellen klinkt er een ontevredenheid door de positieve reactie heen. Ook anderen zijn niet onverdeeld enthousiast. Leo de verslaggever:

“Dan kreeg ik een verslag over wat hij (Mohammed) uitgevogeld had over de Arabische Liga en dan dacht ik van ja, elke student minder dan een stagiaire, kan dit.

En even later voegt hij daar aan toe:

“Als hij niet Marokkaan was, dan was ik al lang met hem klaar.”

Eerst klinkt door dat beide redacteurs over te weinig ervaring en kennis beschikken voor de baan, waarvoor ze wél worden aangenomen en nu wordt er met betrekking tot hun werkzaamheden met twee maten gemeten. Als Mohammed een Nederlandse collega was geweest dan was Leo al klaar met hem geweest. Irene, de collega die later bij de integratiedesk is aangeschoven, verklaart de negatieve stemming die er langzaam op de werkvloer ontstaat:

“(…)dat ze meer de verwachting hadden om met echte journalisten te maken te hebben en minder met mensen die in dat opzicht nog heel veel te leren hebben. Zo zijn ze ook niet neergezet.”

Uit de woorden van Irene en de anderen valt op te maken dat Mohammed en Adnan met een speciale opdracht zijn aangenomen: de organisatie toegang bezorgen tot de migranten- en moslimgemeenschap. Ten behoeve daarvan is geaccepteerd dat ze over onvoldoende vakkennis en ervaring beschikken. Ik laat hier in het midden of dat een terecht oordeel of een selectieve waarneming is, maar dat is niet in de organisatie gecommuniceerd. Ze worden door hun collega's dan ook als 'echte' journalisten beoordeeld en te licht bevonden. Tegelijkertijd, lezen we in Leo's reactie, worden ze misschien wel als 'echte' journalisten beoordeeld, maar ze worden niet als zodanig afgerekend, omdat hij een “Marokkaan” is. Er wordt met twee maten gemeten. Ze worden als “echte journalisten” beoordeeld en te licht bevonden, maar omdat hij “Marokkaan was” en daardoor over contacten en informatie beschikt die de redactie hard nodig heeft, lezen we eerder, wordt het getolereerd.

Roos heeft met de hoofdredactie besproken dat er regelmatig klachten zijn over de verrichtingen van de beide collega's.

“Ik heb er echt meerdere gesprekken over gevoerd, maar dan was er altijd het argument van ja luister, het alternatief is dat we niets hebben, want we hebben liever iets dan niets.”

Roos vindt dat als de organisatie de beide mannen wil behouden, dat er dan ook in hen geïnvesteerd moet worden. Er kan bijvoorbeeld in opleiding geïnvesteerd worden en er kunnen afspraken worden gemaakt over het niveau dat over twee jaar bereikt moet zijn. Maar dat is de hoofdredactie niet met haar eens.

“Letterlijk was het dan het idee van nou zolang er maar progressie in zit, hoe ook, als er maar iets progressie in zit, is dat genoeg.”

Ondertussen beginnen de problemen zich op te stapelen. Roos vertelt:

“Het probleem, met beide hoor had ik dat trouwens wel, ja van die basale dingen die wij toch onderling en ik denk zeker dat dat cultureel bepaald is, dat we onderling bepaalde afspraken met elkaar hebben over op tijd komen, over doen wat je belooft, over eigen initiatief tonen, al dat soort dingen. Nou ja, we hadden gewoon vaak, wat je van een ander ook echt niet zou pikken.”

Het optreden van Adnan en Mohammed wordt afgemeten aan de afspraken die “we” (lees de organisatie of de collega’s) met elkaar hebben. Roos doelt hier op vanzelfsprekende informele afspraken, gewoontes, waar iedereen stilzwijgend vanuit gaat. Afspraken over op tijd komen, doen wat je belooft en eigen initiatief tonen zijn in de meeste organisaties impliciete afspraken, waarvan wordt aangenomen dat iedereen ze kent. In de literatuur benoemd als ‘tacit knowledge’: (Polanyi, 1976; Sternberg, 1997) onbewuste, impliciete kennis, weten wat er van je verwacht wordt. Dat ‘we’ afspraken hebben gemaakt is dan ook waarschijnlijk eerder retoriek, dan dat er letterlijk en concreet afspraken zijn gemaakt. Er wordt vanuit gegaan dat je je aan die bekend veronderstelde afspraken houdt en je kan er op worden aangesproken als dat niet gebeurt. ‘Tacit knowledge’ is echter, en Roos geeft dat eigenlijk ook al aan, sterk cultureel bepaald (zie ook: v.d. Zee & Oudenhoven, 2006). Het is, als het om mensen met een andere culturele achtergrond gaat minder vanzelfsprekend. Zelfs al zijn de ‘afspraken’ bekend, dan nog wordt de naleving sterk bepaald door culturele patronen. Om een voorbeeld te geven: Omgaan met tijd en stiptheid van afspraken wordt in culturen heel verschillend ingevuld. Maar ook eigen initiatief tonen, één van de “afspraken” die Roos noemt, ziet er anders uit in bijvoorbeeld meer autoritaire culturen (Hofstede, 1991) zoals Turkije en Marokko, waar Adnan en Mohammed vandaan komen. Over impliciete normen wordt in organisaties weinig gecommuniceerd. Ze worden bekend verondersteld, ze zijn vanzelfsprekend en onderdeel van de cultuur, maar minder vanzelfsprekend voor medewerkers met een andere culturele achtergrond. ‘Anderen’, migranten in een Nederlandse organisatie en vrouwen in een mannenorganisatie, worden vaak onvoldoende in gewijd in vanzelfsprekende gebruiken, onder andere uit angst om te discrimineren (Deal & Kennedy, 1982).

Roos is niet de enige die in haar beoordeling over Adnan en Mohammed van Nederlandse normen uitgaat. Dezelfde redenering komen we in drie van de vier interviews tegen. Bij Leo, de verslaggever:

“Nou ja, ik bedoel de manier waarop wij Nederlanders met elkaar omgaan. In onze journalistieke cultuur moet ik dan zeggen, zijn wij direct, zakelijk, strak, afspraken maken.”

Julia, een collega die later bij de integratiedesk is aangehaakt, is uiteindelijk heel definitief in haar oordeel:

“Hij is aangenomen omdat hij Marokkaan is, punt. Ik vind het geen journalist. In ieder geval niet op de manier waarop wij onze ethiek zien: scheiden van privé en werk, scheiden van journalistiek en privé, Dat kon hij niet. We slikken dat, want we hebben die(...) standpunten heel hard nodig, maar je hebt er ook wel heel veel gezeik bij.”

De belangrijkste klacht is dat Mohammed en Adnan zich niet aan afspraken houden. Met name Julia heeft erg veel moeite met Mohammed. Opvallend is echter dat, net als bij Roos hiervoor, Julia spreekt over beide collega's, terwijl ze vooral Mohammed bedoelt.

“De communicatie liep stroef, was die mannen gewoon vaak kwijt, wist niet waar ze waren. Het was moeilijk er voor te zorgen dat ze er om 9 uur zijn en om 5 uur weggaan. Dat is een eeuwige ergernis.”

Deze vaststelling staat echter lijnrecht tegenover de opmerking van Adnan over Mohammed.

“Hij was er vaak lange dagen alsof die geen ander leven had, zat die gewoon de hele dag hier en was ie bereid van alles te doen. Dingen vertalen, buitenland onderwerpen, voor iedereen deed hij wel iets.”

Ook Roos maakt daar een opmerking over.

“Hij was enorm gedreven een beetje te gek eigenlijk. Ik heb hem tegen zichzelf moeten beschermen.”

De opmerking van Julia suggereert dat er geen volle werkdagen werden gemaakt. Adnan en Roos geven echter aan dat er door Mohammed misschien wel veel te veel werd gewerkt. Hier is of sprake van **selectieve waarneming**: Julia ziet niet wat Roos en Adnan wel zien of van **perceptuele vertekening**: Julia interpreteert zijn manier van werken: ‘van alles voor iedereen doen’, niet als zijn werk doen. Of komt het door de norm die Julia hanteert: “er om 9 uur zijn en om 5 uur weggaan.” Een wonderlijke eis in een journalistieke organisatie. Adnan en Mohammed werken niet alleen op kantoor, maar ook op locatie en niet zelden 's avonds en in

het weekend. Opnieuw lijkt hier sprake van *perceptuele vertekening* van de positie die Adnan en Mohammed als journalisten hebben.

Ik stap hier even uit het verhaal en maak een tussenstand op. Diverse malen zijn tot nu toe de verschillende mechanismen waarmee ik de positie van Adnan en Mohammed onderzoek naar voren gekomen.

- a. Er lijkt sprake van selectieve waarneming en/of perceptuele vertekening. Adnan is uitgenodigd te solliciteren op basis van reportages die hij heeft gemaakt, terwijl nu hij eenmaal aangenomen is men vooral spreekt over zijn gebrek aan ervaring: *“heel weinig ervaring”*. Ook ten aanzien van Mohammed spreken de geïnterviewden alleen over de ervaring die hij mist *“qua ervaring past die hier gewoon nog absoluut niet”* en niet over de ervaring die hij heeft: *“Ik werkte bij de regionale omroep en was al een bekende Marokkaanse journalist in de Marokkaanse gemeenschap”*.
- b. Roos laat weten dat ze positief is over het functioneren van Mohammed : *“althans voor de reden waarom we hem hadden gevraagd”* Daarmee suggereert ze dat er ook een deel is waar ze niet tevreden over is, maar dat is kennelijk een deel waar ze niet voor zijn gevraagd. Het gebruik van het woord ‘althans’, laat zien, dat ze dat andere deel, waar Mohammed dus niet voor gevraagd is, wel in haar beoordeling meeneemt. Net als dat ze eerst de ervaring waarover de mannen beschikken selectief waarneemt, zo wordt nu ook hun functioneren selectief beoordeeld.
- c. Het lijkt er op dat Adnan en Mohammed in een catch 22 situatie terecht zijn gekomen. Een situatie waarin zij voor een specifieke opdracht zijn aangenomen en geaccepteerd is dat zij over onvoldoende opleiding en ervaring beschikken. Vervolgens wordt het tekort aan ervaring en opleiding, in het midden latend of dat gebaseerd is op selectieve waarneming en of perceptuele vertekening, hem persoonlijk verweten. Dat wil zeggen, het wordt Adnan en Mohammed verweten dat zij over onvoldoende ervaring beschikken en niet aan de verwachtingen voldoen (personificatie): *“(…) en dan kreeg ik een verslag (…) en dan dacht ik ja, elke student minder dan een stagiaire kan dit”* en niet aan de onheldere en dubbelzinnige aanstelling en werkopdracht.
- d. Met de beoordeling van de ‘benodigde’ ervaring is echter ook iets aan de hand. De organisatie zoekt journalisten die over contacten en informatie beschikten binnen de minderheidsgroepen. Ondanks dat Adnan en Mohammed daarover beschikken meent men toch dat ze onvoldoende ervaring hebben. De ‘andere’ ervaring waar men naar op zoek was, lijkt nu in de beoordeling te worden ingeruild voor ‘gebruikelijke’ ervaring,

ervaring die al in huis is. Hier lijkt op twee manieren sprake van perceptuele vertekening -de aanwezige ervaring, waar men naar op zoek was, niet als voldoende waarden- en -niet meer herkennen dat men naar iets 'anders' en niet naar 'hetzelfde' op zoek was-.

- e. Mijn indruk is dat alhoewel men op zoek is naar iets 'anders', er toch (waarschijnlijk onbewust) 'hetzelfde' gemeten en beoordeelt wordt. Essed (Essed, 2002, Essed & Goldberg, 2002) spreekt over 'cloning'. Organisaties zijn veelal onbewust op zoek naar 'sameness' en onderwaarden 'otherness'. In de interviews met de 'Nederlandse' collega's komt regelmatig het ontbreken van ervaring aan de orde terwijl de wel aanwezige ervaring niet of nauwelijks wordt genoemd. Desondanks wordt er wel gebruik gemaakt van de ervaringen en de contacten die er mede daardoor zijn. Welke rol gaat deze dubbele boodschap spelen in de verdere samenwerking?
- f. Tegelijkertijd zien we hoe er met twee maten wordt gemeten, maar op een andere manier dan wat we eerder in het productiebedrijf zagen gebeuren (hoofdstuk 2). Daar was sprake van uitsluiting. Hier gaat het om 'insluiting' via een vorm van positieve discriminatie. *"(...) dat hij met dingen wegkomt, waar een gewone witte journalist niet mee weg komt."*
- g. De verrichtingen van Adnan en Mohammed worden *perceptueel vertekend* vanuit een 'vanzelfsprekende' Nederlandse norm, die zeer waarschijnlijk niet expliciet is gemaakt en waar ze, meent men, niet aan voldoen. Roos: *"dat we onderling afspraken hebben gemaakt over op tijd komen, over doen wat je belooft, over eigen initiatief tonen (...)"*
- h. Bij Julia lijkt sprake van selectieve waarneming of perceptuele vertekening als zij suggereert dat met name Mohammed regelmatig te laat komt en te vroeg weggaat: *"dat ze er om 9 uur zijn en om 5 uur weggaan."* Dit in tegenstelling tot Adnan en Roos die aangeven dat Mohammed juist veel te lange dagen maakt en tegen zichzelf in bescherming moet worden genomen. *"ik heb hem tegen zichzelf moeten beschermen"*. Overigens een bijzondere eis dat er van 9 tot 5 gewerkt moet worden in een organisatie waar regelmatig s'avonds en in het weekend gewerkt wordt. Ook hier lijkt sprake van perceptuele vertekening.

Tot zover een korte recapitulatie van de analyse tot nu toe. Het verhaal wordt weer opgepakt.

Waar sta je nou eigenlijk

Naast allerlei praktische zaken als op tijd komen, afspraken nakomen en dergelijke brengt Leo het solidariteitsdilemma naar voren, dat door Julia hierboven al wordt aangestipt.

“De kernkritiek op hem was dat hij niet in staat was om het eeuwige dilemma dat dit soort jongens en meisjes hebben: de loyaliteit waar ze werken en de loyaliteit waar ze vandaan komen, dat hij die keuze niet goed kon maken. Dat hij dingen weg wilde houden, die wij juist wilden weten.”

Leo **personifieert** hier dat de allochtone collega's niet goed met de loyaliteiten tussen het werk en de gemeenschap waar ze uit komen, om kunnen gaan. En: het ligt aan hen niet aan de situatie. Bovendien is er sprake van **perceptuele vertekening** als hij er vanuit gaat dat er een goede keuze gemaakt wordt, wanneer er geen zaken bij het werk weggehouden worden. Dat daar ook heel anders tegenaan gekeken kan worden, laat Adnan horen. Adnan heeft het over dat zelfde solidariteitsdilemma en interpreteert het niet persoonlijk, zoals Leo, maar situationeel:

“Als je zelf allochtoon bent is het op een gegeven moment, je hebt een grens waarbij je de allochtonen gaat beschermen en de advocaat wordt van de allochtonen óf de journalist bent, dat is iets, je schommelt daar steeds tussen. Van de ene kant denk je: ‘nou d'r zijn genoeg klappen uitgedeeld dus ik ga een beetje beschermen’, van de andere kant:’ nee, ik ben journalist ik moet gewoon afstand hebben.”

Voor hem is cruciaal of de Nederlandse verslaggever waar hij mee werkt, daar zorgvuldig mee omgaat.

“(...)en dan moet ik maar hopen dat ik het zodanig kan uitleggen aan de verslaggever dat die daar ook rekening mee houdt. Maar als de verslaggever daar geen rekening mee houdt dan ben ik de boosdoener, dat maakt mij kwetsbaar, dan ben ik de klootzak.”

Cultuurverschillen

Regelmatig liepen er dingen mis. Julia vertelt:

“Dat was iets wat vaker gebeurde. Dan moest Mohammed iets regelen en dan had hij iemand aan de telefoon en dan kon het doorgaan. En dan kwamen ze daar en dan zeiden de mensen, nee hoor, we hebben nee gezegd. En ja, ik weet niet, of Mohammed nou dacht het is een blamage als ik het niet geregeld krijg, we gaan er gewoon heen en ik lul me daar ter plekke wel uit. Of die mensen hebben nee gezegd en hij dacht, we gaan er heen en we gaan ze overdonderen en dan lukt het wel. Ik weet het niet of die

mensen draaikonten en ze zeggen tegen Mohammed ja, omdat ze hem aardig vinden en dan zien ze de ploeg en schrikken zich kapot en denken, waar zijn we aan begonnen.”

In het bovenstaande citaat zoekt Julia het probleem uitsluitend bij de allochtonen, bij Mohammed of bij de mensen waarmee Mohammed afspraken heeft gemaakt. De Nederlandse collega's lijken geen aandeel te hebben in het gerezen probleem. Is dat terecht of is hier sprake van **selectieve waarneming**? In het filmmateriaal heb ik een situatie als waar Julia op doelt kunnen bekijken en Irene vertelt in haar interview over dezelfde situatie. Eerst het filmfragment:

Mohammed zegt op de redactie een afspraak te hebben in een moskee. Als ze daar aankomen is de imam waarmee de afspraak is gemaakt niet aanwezig. De wel aanwezige imam, weet van niets. De Nederlandse collega's zijn geïrriteerd: wat voor afspraak heeft Mohammed gemaakt, heeft ie wel een afspraak gemaakt? Mohammed bespreekt met verschillende mensen in de moskee de situatie en probeert via hen de aanwezige Imam te spreken te krijgen. De ploeg ijsbeert heen en weer, mopperend over en op Mohammed en zijn slechte voorbereiding. Uiteindelijk komt er toestemming voor een interview. Desondanks zijn de Nederlandse collega's teleurgesteld omdat zij er op gerekend hadden dat er tijdens het vrijdagsgerebed gefilmd mocht worden, maar daar lijkt nu geen sprake van. Mohammed is verontwaardigd: hij heeft nu toch een interview geregeld?! Tijdens het gerebed mag natuurlijk niet gefilmd worden, dat heeft hij ook nooit bedoeld.

Deze scene laat een kluwen van misverstanden zien. Irene vertelt in haar interview over dezelfde situatie en geeft aan dat zij meent dat de aantijgingen aan het adres van Mohammed, onterecht zijn en dat er sprake is van onvoldoende afstemming van op cultuurverschillen gebaseerde wederzijdse verwachtingen.

“Mohammed had op een gegeven moment een verhaal voorbereid. Iets in Den Haag bij een moskee. Hij had het gevoel dat daar jongens geronseld werden voor de jihad. Onze verslaggevers zijn gewend dat iets heel goed voorbereid is. En ik heb gemerkt in de loop van de jaren op het integratiedossier dat het vaak heel anders werkt. Veel omzichtiger. Dat je veel meer tijd moet nemen om vertrouwen te winnen. Ik wist dat en bereidde verslaggevers daarop voor. Terwijl Mohammed die zei: ik heb een geweldig verhaal. We gaan naar de moskee en daar komen ze om te ronselen voor de jihad.”

Aangekomen op de locatie was de Imam waarmee de afspraak was gemaakt dus niet aanwezig, zoals we hierboven in het filmfragment hebben gelezen. Irene vertelt verder:

“ Dan ging zo’n verslaggever mee en die had dan zo iets van ‘wat is dit, dit is helemaal niet voorbereid, het is helemaal niet waar. Mohammed heeft wat voorgespiegeld, wat niet klopt’. Terwijl ik (Irene/lb) dat dus niet geloof. Ik geloof niet dat Mohammed wat heeft voorgespiegeld. Ik geloof dat Mohammed niet weet wat het referentiekader is van die verslaggever en dat die (de verslaggever/LB) normaal gesproken, verwacht wat je als je naar de kerk gaat, wat je dan kan verwachten. Zo iemand (de verslaggever/lb) wordt dan kwaad en die gaat achter Mohammed’s rug om tegen andere zeggen: ‘dat was helemaal niks, het was niet goed voorbereid, hij liegt’. En dan lag het aan Mohammed. Terwijl ik denk het is niet zo dat Mohammed iets anders voorspiegelt dan wat het is, maar hij weet niet hoe hij het moet inkleden bij een verslaggever.”

Irene bevestigt wat in het filmmateriaal te zien is. Ook uitspraken van Adnan bevestigen dat de bovengeschetste omstandigheden situationeel zijn en niet aan Mohammed te wijten.

“(…) moeizaam dat vertrouwen winnen constant en overtuigen van ‘nee het is niet erg als je je verhaal vertelt, we zullen er niet lukraak in knippen. Nee, vertrouw me nou maar, het gaat ons om het nieuws’. En dan heb je hem overtuigd en beginnen ze met het interview en dan, uhm, toch maar niet, en dan ga je weer”.

Door bovenstaande opmerkingen van Irene en Adnan komt het oordeel van Julia en andere collega’s “Mohammed heeft wat voorgespiegeld”, in een ander licht te staan. Mohammed heeft waarschijnlijk niets voorgespiegeld. Het is, geven Irene en Adnan aan, heel moeilijk vertrouwen te winnen en van afspraken op aan te kunnen. De interpretatie dat Mohammed de zaak “niet goed heeft voorbereid” en wat zou hebben “voorgespiegeld” lijkt een **selectieve waarneming** en **perceptuele vertekening** van het moeizame onderhandelproces dat inherent is aan het afspraken maken in een moskee en met deze etnische minderheidsgroepen. Er lijkt sprake van **personificatie** door deze moeizame onderhandelsituatie niet aan de situatie maar aan Mohammed te verwijten. De Nederlandse verslaggevers gaan waarschijnlijk uit van de eigen culturele vanzelfsprekendheden en lijken onvoldoende rekening te houden met het feit dat ze in een interculturele situatie opereren. Het kan zowel Mohammed als de Nederlandse verslaggevers verweten worden dat ze onvoldoende rekening lijken te hebben gehouden met de cultuurverschillen. Mohammed omdat hij geen ruimte lijkt te hebben genomen om zijn collega’s uit te leggen wat ze kunnen verwachten en bijvoorbeeld dat filmen tijdens het vrijdagsgesbed “natuurlijk” is uitgesloten. De Nederlandse collega’s omdat die niet bij Mohammed lijken te hebben geïnformeerd wat zij konden verwachten, of hun verwachtingen

hebben uitgesproken. Het ziet er naar uit dat beide hebben gehandeld vanuit de eigen vanzelfsprekendheden, de ‘tacit knowledge’ waar ik het eerder over had.

Alibi Alie

Irene heeft bij het management aangekaart dat de organisatie iets zou moeten doen om de samenwerking te verbeteren:

“Ik heb het gevoel dat de hogere legerleiding (de directie/lb) heel graag op papier een Turk en een Marokkaan op de werkvloer heeft en dat ze het daarom ook hebben gedaan. Maar dat er nauwelijks aandacht is besteed aan hoe je dat dan gaat doen en zelfs nauwelijks aandacht is besteed aan wat je ze dan laat doen.”

En even later voegt ze daaraan toe:

“Het is niet genoeg om een Marokkaan binnen te halen. Het is belangrijk dat je als organisatie bereid bent om eh, ook open te staan voor hun anders werken. Je kunt wel die jongens proberen te persen in de bestaande structuur die wij al hebben, maar dan heb je er alleen maar last van.”

Niet dat het alleen maar fout gaat. Roos gaf hierboven al aan dat Mohammed zich op straat beslist bewezen heeft. Ook Leo komt met een voorbeeld waar het goed ging.

“Naar aanleiding van de uitspraken over de Hofstadgroep wilde ik gewoon eens met Marokkaanse jongens praten. Dat zijn we toen met z’n tweeën gaan doen en dat heeft hij inderdaad geregeld. Ik was daar met hem en hij bewoog zich een beetje op de achtergrond. Maar hij zorgde dat die jongens ook allemaal heel open naar mij waren, geïnteresseerd en niet zo agressief, niks willen zeggen of weggaan. Dat was zoals je het hoopte.”

Leo geeft in dit citaat aan welke rol hij het liefst heeft dat Mohammed speelt: een ontmoeting regelen, zelf op de achtergrond blijven en de mensen goed voorbereiden op het interview.

Irene is het hier niet mee eens en meent dat Mohammed zo als collega niet serieus wordt genomen en in een tolkenrol wordt gedrukt.

“Dat ze Mohammed veel mee lieten gaan met verslaggevers als een soort tolk. Maar ik had daar heel grote moeite mee. Ik wilde ze zien als collega’s.”

Hier komt naar voren dat de organisatie “hoopt” dat Mohammed en Adnan op de “achtergrond” voorwaarden scheppen zodat ‘Nederlandse’ journalisten hun werk kunnen doen. Dat zij het alibi zijn, om toegang te krijgen tot hun contacten, terwijl de organisatie geen rekening lijkt te willen houden met hun “anders werken” (zie ook Ely & Thomas, 2001).

Voor spek en bonen?

Dit hoofdstuk begint met een situatie uit de sollicitatieprocedure van Mohammed en de rol die Adnan in de commissie speelt. Adnan voelde zich niet serieus genomen als lid van de sollicitatiecommissie omdat hij niet betrokken werd bij de uiteindelijke beslissing en er geen rekening gehouden werd met zijn voorkeur voor een kandidaat. Roos vertelt desgevraagd dat het allemaal een beetje rommelig ging. Ze verklaart de gang van zaken als volgt:

“Ik vind het ook wel weer lullig om te zeggen, maar kijk, ik verwacht niet van hem dat die in één keer een waanzinnig goeie bijdrage in zo’n procedure levert, als die dat anderszins niet helemaal levert. Ja, dan is dat ook niet reëel toch om dat te verwachten?”

Bij het bekijken van de filmopnames van de sollicitatieprocedure zien we hoe Adnan twee vragen stelt aan de kandidaat. Verder zit hij er actief en betrokken bij. Zijn de twee vragen die hij stelt niet gezien (***selectieve waarneming***) of niet goed genoeg bevonden (***perceptuele vertekening***)? Zit hij er eigenlijk een beetje voor spek en bonen bij? Is het denkbaar dat één van de andere commissieleden niet bij de eindbeslissing zou zijn betrokken?

Hoewel Adnan heel boos is dat hij niet bij de beslissing betrokken was en zich niet serieus genomen voelt, nuanceert hij de betekenis van deze uitsluiting

*“Ik was op locatie. Ik was niet bereikbaar, op zich was ik wel bereikbaar, maar ik kon mijn aandacht daar toch niet op vestigen, want ik was nieuws aan het maken (***perceptuele vertekening***). Ze waren met zijn drieën en ze dachten, met z’n drieën kun je best beslissen (***perceptuele vertekening***). Maar het was niet zo dat ik op die manier ben buitengesloten (***selectieve waarneming***). Als ik d’r zou zijn, zou ik d’r ook zitten, dus vandaar.”*

Ook Mohammed komt met voorbeelden waarin hij zich niet serieus genomen voelt.

“In principe ben ik als Marokkaanse deskundige aangetrokken, maar het werd toch heel vaak in twijfel gebracht. Ik had met vier imams gesproken over de Salafisten en die hebben allemaal exact hetzelfde verhaal ‘het zijn gevaarlijke mensen’. En dan gaat mijn collega, die zogenaamd een goed contact heeft met een deskundige Arabist, een blanke, die boeken en tijdschriften gelezen heeft, vertellen dat het helemaal geen gevaarlijke groep is.”

In de filmopnames kunnen we deze discussie volgen. Mohammed raad af het item over Salafisten op korte termijn te maken, omdat het te gevaarlijk zou zijn en er meer onderzoek nodig is. Op advies van de Nederlandse Arabist wordt het item toch gemaakt.

Leo zegt daarover:

“Maar wij hebben overigens zelf ook hele andere bronnen in de Marokkaanse wereld en dat heeft hij (Mohammed) geloof ik nooit geweten.”

En later voegt hij daaraan toe:

“Wij hebben zelf in de Marokkaanse gemeenschap aanspreekpunten die we gewoon kunnen bellen en op onze Hollandse manier dingen kunnen regelen. Daardoor was ik minder afhankelijk van hem.”

Waarom wil Leo niet van Mohammed afhankelijk zijn en heeft hij ook “andere bronnen”? Is dat omdat die het “op onze Hollandse manier kan regelen” en wil Leo liever niet te maken krijgen met ‘de Marokkaanse manier’ en is daar dan sprake van **perceptuele vertekening**? Of is er sprake van **selectieve waarneming** en vertrouwt hij daarom de deskundigheid van Mohammed niet.

Tot zover het verhaal rondom Adnan en Mohammed. In het laatste deel van het verhaal zien we opnieuw op verschillende momenten zowel **personificatie**, **selectieve waarneming** en **perceptuele vertekening** optreden én zien we de gevolgen daarvan. Recapitulerend ziet dat er als volgt uit.

- a. Leo personifieert het loyaliteitsdilemma als iets waar Adnan en Mohammed persoonlijk niet goed mee om kunnen gaan “*de loyaliteit waar ze werken en de loyaliteit waar ze vandaan komen, dat hij die keuze niet goed kan maken.*”. Adnan maakt echter duidelijk dat dat vooral een situationeel en politiek probleem is “*van de ene kant denk je: ‘nou d’r zijn genoeg klappen gevallen, dus ik ga een beetje beschermen van de andere kant: ‘nee ik ben journalist, ik moet gewoon afstand hebben’.* Door het te personifiëren “*dat hij die keuze niet goed kan maken*” hoeft Leo er zelf niets mee, is het geen gezamenlijk probleem en is hij er zelf geen onderdeel van. In de perceptie van Adnan echter zijn de Nederlandse collega’s juist het probleem “*en dan moet ik maar hopen (dat) de verslaggever dat die daar rekening mee houdt*”.
- b. Dat de Nederlandse collega’s zichzelf, via perceptuele vertekening, geen onderdeel van de multiculturele samenwerking beschouwen blijkt uit de uitspraken van Julia. Ze geeft aan niet te weten wat ze er van moet denken als Mohammed zegt een afspraak te

hebben voor opnames en op de locatie blijken toezeggingen daarover onduidelijk te zijn. De reden daarvan zoekt ze bij Mohammed *“Ik weet niet of Mohammed nou dacht (...) ik lul me er wel uit”* of bij de mensen waarmee hij afspraken heeft *“of die mensen draaikonten”* (selectieve waarneming). Irene legt echter uit en Adnan bevestigt dat, hoe cultuurverschillen daar een rol in spelen. Dat in de Moslim gemeenschap dergelijke zaken anders verlopen *“dat je veel meer tijd moeten nemen om vertrouwen te winnen”* en dat de Nederlandse collega’s zich dit onvoldoende realiseren *“die gaat achter Mohammeds rug om tegen andere zeggen (...) het was niet goed voorbereid, hij liegt”*. Doordat Julia via perceptuele vertekening de rol van Nederlandse collega’s buiten beschouwing laat kan zij het probleem met de afspraken personifiëren en zien als onprofessioneel handelen van Mohammed.

- c. Leo geeft aan dat wanneer Mohammed afspraken regelt en vervolgens tijdens de afspraak verder op de achtergrond blijft, dit precies is wat hij verwacht van deze collega: *“dat was zoals je het hoopte”*. (perceptuele vertekening)
- d. Roos geeft aan het niet reëel te vinden om een *“waan-zinnig goeie bijdrage”* van Adnan te verwachten in de sollicitatieprocedure. Bouwt ze hiermee bij voorbaat perceptuele vertekening in? Welke bijdrage is goed genoeg? De twee vragen die Adnan stelt (filmmateriaal), waren die niet goed genoeg?
- e. Adnan creëert vervolgens een perceptuele vertekening als hij het feit dat hij niet bij de beslissing in de sollicitatieprocedure is betrokken vergoelijkt: *“als ik d’r zou zijn, zou ik d’r ook zitten”*. Je hoort hem een beetje draaien in zijn redenering *“Ik was niet bereikbaar, op zich was ik wel bereikbaar, maar ik kon mijn aandacht daar toch niet op vestigen”*. Vervolgens zegt hij ten aanzien van de commissie *“ze dachten met z’n drieën kun je best beslissen”* en *“het was niet zo dat ik op die manier ben buitengesloten”*. Deze hele perceptuele vertekening wordt opgebouwd om de uitsluiting die plaats vindt niet te hoeven voelen oftewel selectief waar te kunnen nemen. Want juist in een selectieprocedure is het een goede gewoonte zorgvuldige procedures te volgen. Het is gebruikelijk als commissie een gezamenlijk besluit te nemen. Bovendien is behalve dat Adnan niet bij de beslissing is betrokken, ook zijn uitgesproken voorkeur genegeerd.
- f. Tenslotte verwijt Mohammed zijn collega’s perceptuele vertekening, wanneer zij niet op zijn deskundigheid af gaan: *“(...)ben ik als Marokkaanse deskundige aangetrokken, maar het werd toch heel vaak in twijfel gebracht”*, maar *“een blanke”* Arabist inschakelen om te beoordelen of zij een reportage over Salafisten wel of niet

kunnen maken. Het door Leo achter de hand houden van “*andere bronnen*” die dingen “*op onze eigen Hollandse manier kan regelen*”, dat Mohammed “*geloof ik nooit (heeft) geweten*” lijkt een voorzorgsmaatregel die gebaseerd is op perceptuele vertekening. Het niet vertrouwen op de kennelijk Marokkaanse manier en deskundigheid van Mohammed lijkt gebaseerd op selectieve waarneming.

Wat in deze casus vooral naar voren komt is dat Adnan en Mohammed binnen een beperkte opdracht hebben moeten werken zonder dat dat in de organisatie gecommuniceerd is. Zij waren vooral ‘de allochtonen’ die toegang moesten geven tot de allochtone gemeenschappen en geen “*echte journalisten*”. Uiteindelijk is het Mohammed niet gelukt voet aan de grond te krijgen in de organisatie. Hij is inmiddels ontslagen. Ook Adnan zat niet stevig in het zadel en is vertrokken naar een nieuwe uitdaging. Tijdens de interviews bleek er nog een voorganger te zijn geweest van Adnan en Mohammed. Ook hij is vertrokken, mogelijk ontslagen, dat is niet helemaal duidelijk. Het profiel van de klacht met betrekking tot al deze drie allochtone journalisten is gelijklopend: Ze maakten niet genoeg nieuws vanuit het allochtone perspectief, ze maakten niet waar wat ze beloofden, ze hadden moeite op de eerste plaats loyaal te zijn aan hun werk, de kwaliteit was onder de maat en ze hielden zich onvoldoende aan afspraken en werktijden.

Er zijn op deze afdeling drie medewerkers uit een etnische minderheidsgroep werkzaam geweest. In alle drie de gevallen is het niet gelukt een duurzame werkrelatie tot stand te brengen.

3.3 CONCLUSIES

In deze casus wordt de samenwerking beschreven op een ‘integratiedesk’ in een landelijke mediaorganisatie. De integratiedesk is opgezet om nieuwsitems betreffende de multiculturele samenleving en het integratievraagstuk te verzorgen. Om de contacten met de migrantengemeenschappen, met name met die van de Turkse en de Marokkaanse Moslimgemeenschappen te verbeteren werd een medewerker met een Turkse achtergrond bij het opzetten van de desk betrokken en werd een medewerker met een Marokkaanse achtergrond aangetrokken. Hoe de interetnische samenwerking in deze organisatie verloopt en hoe de paradox tussen een ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid -het centrale thema van deze studie- er hier uit ziet is in dit hoofdstuk aan de hand

van de drie mechanismen (selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie) beschreven.

Journalisten of etnische informanten?

Een cruciale rol in deze casus speelt het feit dat de integratiedesk een Turkse en een Marokkaanse medewerker nodig heeft om in contact te komen met de migrantengemeenschappen. Adnan en Mohammed worden aangenomen vanwege hun etnische deskundigheid en niet als “echte” journalisten. Beide zouden niet voldoen aan de eisen die voor een volwaardige journalist gelden, brengt Roos naar voren, maar worden wél aangenomen. De dubbelzinnige houding die hier ontstaat brengt de paradox tussen de **ideologie van gelijkheid** en de **dagelijkse praktijk van ongelijkheid** op gang. Het is overigens opmerkelijk dat Adnan niet aan de eisen zou voldoen, hij is immers uitgenodigd om te solliciteren vanwege eerder door hem gemaakte reportages. Het is niet uitgesloten dat hier dan ook sprake is van selectieve waarneming. Dat Mohammed en Adnan nog over onvoldoende ervaring en opleiding beschikken, in het midden latend of dat oordeel terecht is of gebaseerd op perceptuele vertekening, wordt niet in de organisatie gecommuniceerd. Daardoor hebben de collega’s “*de verwachting (...) om met echte journalisten te maken te hebben en minder met mensen die in dat opzicht nog heel veel te leren hadden*”. Zoals Roos aangeeft is de organisatie ook niet bereid te investeren in een opleidingstraject. Wanneer er bij de hoofddirectie klachten komen over het functioneren van Adnan en Mohammed geven die aan dat het “*alternatief is dat we niets hebben*, en dat ze dan “*liever iets dan niets*” hebben. Met andere woorden de hoofddirectie wil Adnan en Mohammed niet kwijt, ook niet als ze onvoldoende functioneren en zijn bereid genoeg te nemen met de kwaliteit die er is, ook als die onder de maat is. Ze worden aangesteld als journalisten (**ideologie van gelijkheid**) maar gezien als etnische informanten (**praktijk van ongelijkheid**) waar je niet meer opleiding in hoeft te investeren.

‘Double bind’

Er ontstaat een situatie waarin tegenstrijdige boodschappen worden gecommuniceerd. Ik zet ze hier op een rijtje. Adnan en Mohammed worden aangesteld als “echte” journalisten, maar de taakopdracht is in werkelijkheid beperkt: het contacten leggen met en leveren van insiders informatie uit de moslimgemeenschap. De collega’s zijn ontevreden over het werk van Adnan en Mohammed, maar “*slikken dat, want we hebben die standpunten heel hard nodig*” (Julia en Leo). De organisatie is in staat programma’s te maken die ze anders nooit had kunnen

maken (Roos en Julia) maar tegelijk wordt aangegeven dat “*de jongens*” onvoldoende waarmaken wat ze beloven (Roos, Julia en Leo). Adnan is lid van de sollicitatiecommissie, maar wordt niet betrokken bij de beslissing. Mohammed is de moslimspecialist, maar zijn advies wordt in de wind geslagen als hij waarschuwt voor het gevaar van Salafistische groeperingen. Voortdurend wordt op twee gedachten gehinkt en met twee maten gemeten. De organisatie heeft “*de jongens*” nodig, maar ziet ze niet voor vol aan waardoor een dagelijkse praktijk van ongelijke behandeling ontstaat: “*slikken*” en “*achter Mohammeds rug om tegen anderen*” afgeven op zijn werk; Adnan wordt niet betrokken bij de beslissing van de sollicitatiecommissie; Mohammeds advies inzake salafistische groepen wordt overruled.

Ook de beoordeling van de professionaliteit van Adnan en Mohammed lijkt op dubbelzinnige ervaringen te hinken. Zo spreken collega’s enerzijds over de “*eeuwige ergernis*” omdat Mohammed nooit te vinden is, niet op tijd komt en zijn afspraken niet nakomt (Leo, Julia, Roos). Tegelijkertijd moet hij tegen zichzelf in bescherming worden genomen omdat hij “*enorm gedreven*” is (Roos en Adnan). Wat het solidariteitsdilemma wordt genoemd, de keuze tussen loyaliteit naar de eigen etnische groep of naar het werk, wordt gezien als het persoonlijke probleem van Mohammed en Adnan (Julia en Leo). Adnan beschrijft echter hoe de politieke situatie: “*klappen*” die worden “*uitgedeeld*” aan de migrantengroepen, hem dwingen zo nu en dan een “*grens*” te trekken en hij “*de advocaat wordt van de allochtonen*”. De collega’s personifiëren het loyaliteitsconflict terwijl Adnan laat zien dat het situationeel is.

De Nederlandse collega’s lijken zich geen rekenschap te geven van de cultuurverschillen die er zijn. Dat blijkt onder andere tijdens de reportage die in een moskee gemaakt wordt. Verslaggevers geven af op de manier waarop Mohammed zaken aanpakt, menen dat hij zijn zaakjes niet voor elkaar heeft, “*iets voorspiegelt*” (Leo, Julia). Ze realiseren zich niet dat het contact met migrantengroepen “*veel omzichtiger*” is. “*Dat je veel meer tijd moeten nemen om vertrouwen te winnen*”, zoals Irene uit ervaring weet. Doordat Adnan en Mohammed worden afgemeten aan de Nederlandse norm: “*hoe wij Nederlanders met elkaar omgaan*” (Julia, Roos, Leo), wordt hun kwaliteit niet op waarde geschat. De dagelijkse ongelijke behandeling die hieruit ontstaat wordt gerechtvaardigd met de verklaring dat Adnan en Mohammed onvoldoende ervaring hebben (Leo, Julia, Roos, Irene). Een oordeel waarvan op zich zelf niet uitgesloten kan worden dat hij op selectieve waarneming is gebaseerd, zoals we in de analyse zagen.

Partners in crime?

Wat is het aandeel van Adnan en Mohammed? Het bovenstaande gaat vooral in op de rol die de Nederlandse collega's spelen. Maar Adnan en Mohammed zijn ook onderdeel van het systeem. Welke rol spelen zij in het geheel?

Net als in de vorige casus van het staalbedrijf, zien we dat Adnan en Mohammed meegaan in de ideologische rechtvaardiging van de ongelijke behandeling. Hoewel Adnan heel boos is dat hij in de uiteindelijke beslissing van de sollicitatiecommissie niet betrokken wordt, vergoelijkt hij het gedrag van de sollicitatiecommissie. Ze hebben hem, meent hij, niet *“buitengesloten”*, hij was op locatie toen zij de beslissing namen, anders had hij er wel bij geweest.

Mohammed horen we hetzelfde doen als ik hem, naar aanleiding van een botsing met zijn leidinggevende, in het interview vraag hoe hij daar tegen aankijkt:

Mohammed: *“ik heb niet de indruk dat hij discrimineert of zo of dat hij mij bewust aanpakt omdat ik Marokkaans ben, dat zeg ik niet. Maar je ziet dat het cultuurverschil heel groot is gewoon op zo'n witte redactie.*

Lida: *“Zeg je daarmee, hij doet bij iedereen misschien wel zo lullig”.*

Mohammed: *“Maar tegen mij doet ie extra, dat weet ik wel zeker”.*

Lida: *“Dus je zegt: hij discrimineert niet maar hij doet wel extra lullig”.*

Mohammed: *“Hij doet extra lullig ja”.*

Lida: *“Waarom noem je dat geen discriminatie?”*

Mohammed: *“Weet ik niet, ja kijk je hebt geen harde bewijzen daarvoor dat het discriminatie is. Geen begrip voor minderheden laat ik het zo noemen”.*

Net als Necip in de vorige casus, kiezen Mohammed en Adnan er voor om de behandeling die zij dagelijks ervaren geen discriminatie te noemen. De analyse bevestigt echter het vermoeden dat er sprake is van ongelijke behandeling op grond van etnische afkomst. Mohammed geeft aan dat hij het woord discriminatie niet wil gebruiken omdat hij geen *“harde bewijzen heeft”*.

Maar er kan ook een andere reden zijn om het woord discriminatie niet te gebruiken.

Namelijk angst dat het benoemen van discriminatie zijn carrièrekansen negatief zal beïnvloeden. In een onderzoek naar de sociale mobiliteit van etnische minderheden in Nederland geeft de meerderheid van de geïnterviewden managers aan niet gediscrimineerd te worden op het werk. Tegelijkertijd beschrijven ze wel incidenten waarin sprake is van discriminatie en ongelijke behandeling (Cain, 2007). Cain geeft aan dat klagen over discriminatie hen in een slachtofferpositie zou kunnen brengen en dat zou nadelig kunnen zijn voor hun carrière en het succes waarmee zij zich willen profileren naar beneden halen. Met

andere woorden, de respondenten kiezen er voor mee te gaan met de ideologie van gelijkheid en racisme, seksisme en discriminatie te ontkennen. (Cain 2007, p:189).

In de casus hebben we gezien dat wanneer er in een moskee een reportage moet worden gemaakt, er geen rekening wordt gehouden met de cultuurverschillen. Ook Mohammed doet dat niet. Hij bereidt zijn collega's niet voor op de verschillen, zoals Irene aangeeft dat wel te doen: *"ik wist dat en bereidde ze daarop voor"*. Hij gaat uit van zijn eigen vanzelfsprekendheden: opnieuw en omzichtig onderhandelen om een interview voor elkaar te krijgen. Ook houdt hij er geen rekening mee dat zijn Nederlandse collega's verwachten dat er tijdens het gebed in de moskee gewoon gefilmd kan worden. Door geen tekst en uitleg te geven over de cultuurverschillen laat hij zijn collega's de ruimte dat wat er in hun ogen mis gaat tijdens de rapportage, te wijten aan een slechte voorbereiding en daarmee aan zijn persoonlijke professionaliteit.

Adnan en Mohammed zijn dus net als we in de vorige cases zagen bij Necip en Osman, partners in crime door dat zij de dagelijkse ongelijke behandeling verbloemen en zich geen of onvoldoende rekenschap geven van de cultuurverschillen die een rol spelen wanneer er op een 'etnische' locatie gewerkt wordt.

Onbewust racisme

In dit hoofdstuk heb ik willen laten zien hoe de etnische samenwerking verloopt in een organisatie met hoog opgeleide professionals, waar de etnische deskundigheid belangrijk is voor de diensten die de organisatie levert. De hypothese dat de dagelijkse praktijk van ongelijkheid, die uit de analyse blijkt, niet doelbewust maar impliciet plaats vindt, wordt bevestigd. De drie mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie vertekenen de dagelijkse werkelijkheid zodanig dat de rechtvaardiging voor de ongelijke behandeling (ze beschikken over onvoldoende ervaring en opleiding) terecht lijkt. De Nederlandse collega's menen dan ook dat het niet aan hen heeft gelegen, zoals Leo het verwoord: *"Ik heb altijd wel een soort respect,(...) ik vind dat ik heel veel ruimte heb gehouden met Mohammed"*.

Tenslotte

In de constructie van de paradox tussen de ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid spelen in deze casus twee aspecten een cruciale rol. Dat is op de eerste plaats

de organisatie van samenens (Essed 2002). Alhoewel er behoefte is aan medewerkers die 'andere' informatie en contacten hebben, worden Adnan en Mohammed stelselmatig afgerekend op het feit dat ze niet 'hetzelfde' zijn. Wat de collega's overigens niet weerhoudt om wel van het 'andere' dat ze te bieden hebben gebruik te maken. Maar bij de beoordeling van de kwaliteit van Adnan en Mohammed lijkt dat niet volwaardig mee te tellen.

Op de tweede plaats zien we dat de twee werelden, de 'migrantenwereld' en de 'Nederlandse wereld' gescheiden worden gehouden. De organisatie heeft die andere wereld, de migrantenwereld, nodig, daarom haalt zij die met Adnan en Mohammed binnen, maar houdt hem tevens gescheiden. Adnan en Mohammed worden niet als volwaardige journalisten ingezet. Alhoewel men meent dat zij over onvoldoende ervaring en opleiding beschikken -in het midden latend of dat terecht is of op selectieve waarneming gebaseerd- worden hen geen voorwaarden geboden om die alsnog op te doen en daardoor op termijn in de organisatie volwaardig mee te kunnen draaien. Maar ook de Nederlandse verslaggevers doen weinig moeite zich in die andere wereld te verdiepen. Adnan en Mohammed blijven 'tussenpersonen' tussen de Nederlandse organisatie en de etnische doelgroepen. Ze worden ingezet om te "regelen" dat de Nederlandse verslaggevers toegang krijgen tot de migrantengroepen, zodat deze hun werk soepeltjes kunnen doen. De collega's hoeven zich daardoor niet in die andere wereld te verdiepen, waardoor de werelden gescheiden blijven. Roos formuleerde haar conclusie: *"we kunnen niet zonder, maar het lukt ons ook niet met"*.

HOOFDSTUK 4

DE JIGSAW VAN DE INTERETNISCHE COMMUNICATIE

Intro

De sollicitatiecommissie is klaar voor het eerste gesprek. De commissieleden Louis, Tilly en Clarence lopen nog een beetje rond om een goede tafelschikking te maken. Jan, de voorzitter van de commissie, komt binnen met de eerste kandidaat. De sollicitant stelt zich voor aan Louis en Tilly en gaat dan zitten. Clarence, het derde commissielid, krijgt geen hand. Louis ziet Clarence verstrakken, enigszins in de war vraagt hij of de sollicitant en Clarence elkaar al kennen. De sollicitant ontkent dit, staat op en geeft Clarence een hand. Als iedereen zit, opent de voorzitter het gesprek. Clarence neemt echter nauwelijks aan het gesprek deel.

Althans... dit is de versie van het verloop van de kennismaking volgens de leden van de sollicitatiecommissie. Tijdens de interviews in het kader van dit promotieonderzoek, vier maanden later, blijkt de sollicitant op een essentieel punt een andere versie van het verhaal te hebben. De sollicitant meent dat zij Clarence wel een hand heeft gegeven, maar als laatste. Zij herinnert zich niet dat ze is gaan zitten alvorens die hand te geven. Twee verschillende versies dus. Het is belangrijk hier op te merken dat Clarence een zwarte vrouw is van Surinaamse afkomst. Haar afkomst zal van invloed blijken te zijn op de betekenis die door haar en door de andere betrokkenen wordt gegeven aan deze kennismakingsscene en de verwickelingen die daaruit ontstaan.

4.1 INLEIDING

In dit proefschrift onderzoek ik hoe de kloof tussen het Nederlands maatschappelijk ideaal van gelijke kansen en de praktijk van dagelijkse ongelijkheid op het werk, samen kunnen gaan. Mijn vooronderstelling is dat via ideologische rechtvaardiging de tegenstelling tussen ideaal en praktijk in stand gehouden wordt. In de voorgaande hoofdstukken heb ik twee cases geanalyseerd om zichtbaar te maken dat er sprake is van ongelijke behandeling en vooral beschreven hoe het onzichtbaar wordt gemaakt en hoe dat in zijn werk gaat. In beide cases konden we constateren dat de collega's die de ongelijke behandeling bewerkstelligen, dat niet

met opzet doen. In tegendeel, de meeste collega's denken dat ze niet discrimineren, doen soms hun uiterste best om niet te discrimineren en zijn zich totaal niet bewust dat het een en ander een, mogelijk onbedoeld, effect heeft. Bovendien hebben we gezien dat het niet zo is dat er sprake is van een eenzijdig proces waar de 'mikpuntgroep' alleen maar slachtoffer van is. Ook het mikpunt van de ongelijke behandeling, de medewerkers uit de etnische minderheidsgroep in dit geval, zijn zelf onderdeel van het proces dat de ongelijkheid in stand houdt. Zijn 'partners in crime'.

Waarom deze casus

In de twee voorgaande hoofdstukken hebben we gezien hoe selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie instrumenten zijn die enerzijds de ongelijkheid creëert, en tegelijkertijd die zodanig rechtvaardigt, dat de ongelijkheid terecht en vanzelfsprekend lijkt. In de casus van het staalbedrijf hadden we te maken met laag opgeleide en in het mediabedrijf met hoogopgeleide werknemers. In beide organisaties spelen de drie mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie, een rol. Door deze mechanismen bloot te leggen is zichtbaar geworden wat er zich onder de oppervlakte afspeelt.

In deze derde casus krijgen we het verhaal te horen van medewerkers in een organisatie waar management van etnische diversiteit een belangrijk beleidsuitgangspunt is. Intercultureel beleid, het rekening houden met cultuurverschillen, is belangrijk in deze organisatie omdat cliënten verschillende etnische achtergronden hebben. Voor de effectiviteit en de kwaliteit van de uitvoering is etnische diversiteit en een interculturele aanpak essentieel. In het intercultureel beleid zijn bijvoorbeeld streefcijfers vastgesteld. Dat wil zeggen, er is vastgelegd welk percentage personeel met een 'andere' etnische afkomst de organisatie minimaal in de diverse functiegroepen vertegenwoordigd wil zien. Ook is de sollicitatiecommissie 'divers' samengesteld, zowel op etniciteit als op gender.

Het materiaal van deze casus leent zich er voor om iets dieper in te gaan op de vraag waarom de verschillende actoren reageren zoals ze reageren. In de interviews vertellen verschillende geïnterviewden meer over de achtergrond van hun reactie. Net als in de vorige twee hoofdstukken zal ik het instrumentarium van de drie mechanismen, perceptuele vertekening, selectieve waarneming en personificatie, voor de analyse gebruiken. Daarnaast leent deze casus zich er voor om iets dieper in te gaan op de invloed die de persoonlijke geschiedenis van de betrokkenen heeft op hoe ze reageren. In plaats van de recapitulatie van de drie

mechanismen waar ik in de voorgaande cases het verhaal steeds voor onderbroken heb, zal ik nu aan het eind van het verhaal dieper ingaan op de invloed van die persoonlijke achtergronden op de interactie.

Materiaalverzameling

De discussie over de kennismakingscene in deze casus werd aan het rollen gebracht tijdens een training ‘omgaan met racisme’ die ik in deze organisatie verzorgde. Nadat de ontwikkelingen in de casus waren afgerond en inmiddels ook mijn werkzaamheden in de organisatie waren beëindigd, heb ik alle betrokkenen bij de sollicitatieprocedure geïnterviewd. Dat wil zeggen, de vier leden van de sollicitatiecommissie: Jan, Tilly, Louis en Clarence en Corrie de sollicitant. De respondenten is in het interview gevraagd de sollicitatieprocedure zo gedetailleerd mogelijk te beschrijven. Tijdens het interview met de sollicitant bleek het verhaal van Corrie op een essentieel punt af te wijken van het verhaal van de sollicitatiecommissie. Waar de hele commissie meende dat Corrie het commissielid Clarence aanvankelijk geen hand had gegeven, meent Corrie zelf dat zij Clarence als laatste een hand heeft gegeven. Een belangrijk verschil, vooral omdat Corrie vanwege de kennismakingscene voor deze baan was afgewezen. Om helderheid over de verschillende versies te krijgen heb ik aanvullend het hoofd personeelszaken geïnterviewd en heeft er een tweede gesprek plaats gevonden met de voorzitter van de commissie. Alle interviews zijn op geluidsband opgenomen en verbatim uitgewerkt.

Kennismaking met de organisatie

De casus speelt zich af in een bureau jeugdzorg in één van de grote steden van ons land. Het cliëntenbestand van de organisatie is een redelijke afspiegeling van de bevolking van de regio, en dus multi-etnisch van samenstelling. De organisatie heeft sinds enkele jaren een beleid geformuleerd dat inspeelt op de etnische cultuurverschillen van haar cliënten. In het personeelsbeleid zijn onder andere streefcijfers vastgesteld en in de werving- en selectieprocedure wordt rekening gehouden met de cultuurverschillen. Zo is de sollicitatiecommissie, waarin deze casus zich afspeelt ‘divers’ samengesteld, zowel op gender als op etniciteit. De commissie bestaat uit Jan de voorzitter, een Nederlandse man; Louis, een man met een Indische achtergrond; Clarence, een vrouw met een Surinaamse achtergrond en Tilly een vrouw met een Nederlandse achtergrond. Twee mannen, twee vrouwen, twee oorspronkelijke Nederlanders en twee leden met een ‘andere’ etnische achtergrond dus.

Kennismaking met de vertellers

- Jan is 44 jaar, adjunct directeur en voorzitter van de sollicitatiecommissie. Hij is tevens teamleider. Hij heeft een Nederlandse achtergrond.
- Louis is 40 jaar. Hij is interim teamleider in het team dat in deze sollicitatieprocedure op zoek is naar een nieuwe teamleider. Hij is gedragsdeskundige en werkt parttime bij de instelling. Daarnaast heeft hij een parttime aanstelling in een andere organisatie. Hij heeft een Indische achtergrond.
- Tilly is 32 jaar en maatschappelijk werkster in het team dat in deze procedure een nieuwe teamleider zoekt. Zij heeft een Nederlandse achtergrond.
- Clarence is 37 jaar en ook maatschappelijk werkster in het zelfde team. Zij heeft een Surinaamse achtergrond.
- Corrie is 43 jaar. Zij is pedagogisch werker op een andere locatie. Via een fusie is haar locatie enige tijd geleden bij de instelling voor jeugdzorg aangesloten. Zij is toe aan een volgende stap in haar carrière en teamleider lijkt daar goed in te passen. Zij heeft een Nederlandse achtergrond.

Introductie van de casus

Hierboven hebben we gelezen dat tijdens de eerste ontvangst van een sollicitant, één van de commissieleden geen hand krijgt van de sollicitant. Althans volgens het verhaal van de leden van de sollicitatiecommissie. Clarence, het commissielid dat geen hand krijgt, is een zwarte vrouw met een Surinaamse achtergrond. Zij vormt samen met Louis, Tilly en Jan de sollicitatiecommissie. Ze zijn medewerkers van een Bureau Jeugdzorg in één van de grote steden en op zoek naar een nieuwe teamleider. Corrie, werkzaam bij hetzelfde bureau jeugdzorg, maar op een andere locatie, heeft gesolliciteerd. Corrie, zo blijkt tijdens het interview in het kader van dit promotieonderzoek, meent dat zij Clarence wel een hand heeft gegeven. Zij moest daarvoor eerst een stoel, die in de weg stond, opzij zetten. Tijdens het interview blijkt dat Corrie niet weet dat de leden van de sollicitatiecommissie een ander verhaal hebben over het kennismakingsincident. Dat is opmerkelijk omdat er zich dan inmiddels een heftig proces heeft afgespeeld waarin Corrie aanvankelijk is aangenomen en later vanwege het incident alsnog is afgewezen.

Of die hand nu wel of niet gegeven is, daar zullen we niet meer achter komen. Het gaat hier niet om de waarheidsvinding maar om de impact van dit incident op het functioneren van de sollicitatiecommissie, en dan natuurlijk vooral om de interetnische verhoudingen daarbinnen.

In deze casus zit zoals we hierboven hebben gezien een dubbele bodem, want behalve dat de versies over het incident op een essentieel punt van elkaar verschillen is het opvallend dat Corrie niet weet dat er verschillende versies bestaan. Dat is vooral opvallend omdat er zich inmiddels een uitgebreide en langdurige procedure (vier maanden) heeft afgespeeld, waarin Corrie aanvankelijk is aangenomen en daarna alsnog voor de baan wordt afgewezen. Dat is niet zonder slag of stoot gegaan. Bij deze procedure is de vakbond betrokken geraakt, zijn zowel de directeur van de instelling als het hoofd personeelszaken ingeschakeld, en heeft Corrie een schadevergoeding ontvangen. De hele procedure heeft gedraaid om de kennismakingsscene. Toch is het verschil in perceptie op het incident niet aan het licht gekomen. Hoe dat mogelijk is en wat dat te maken heeft met de paradox tussen een ideologie van gelijkheid en een dagelijkse realiteit van ongelijkheid wordt hieronder beschreven.

4.2 DE CASUS

Het verhaal van een interetnische sociale praktijk

De casus, die hierboven kort is geïntroduceerd, speelt zich af in een groot stedelijk bureau voor jeugdzorg. De organisatie voert sinds enige tijd een intercultureelbeleid en heeft onder andere een positief actiebeleid⁷ met streefcijfer. Met een interne sollicitatieprocedure wordt een teamleider gezocht. De sollicitatiecommissie is, in lijn met het gevoerde diversiteitbeleid, ‘divers’ samengesteld. In de commissie zitten: Jan, de adjunct directeur een Nederlandse man en voorzitter van de commissie, Louis, de interim teamleider met een Indische afkomst, Clarence en Tilly, twee teamleden met respectievelijk een Surinaamse en een Nederlandse achtergrond. Corrie, de sollicitant, heeft een Nederlandse achtergrond. Ten tijde van de sollicitatie werkt zij als pedagogisch werker op één van de andere locaties.

⁷ Positief actiebeleid richt zich op het aannemen van medewerkers uit een specifieke groep die onvoldoende in de organisatie vertegenwoordigd is. In Nederland gaat het om medewerkers uit ‘andere’ etnische groepen of om vrouwen.

Het eerste gesprek

Bij het eerste sollicitatiegesprek van Corrie valt er iets voor. Corrie, één van de sollicitanten, geeft Clarence, een zwarte vrouw van Surinaamse afkomst en één van de commissieleden, in eerste instantie geen hand. Pas als Louis, vraagt of ze elkaar al kennen en het antwoord nee is, geeft Corrie als nog een hand. Althans dat is de versie van de leden van de sollicitatiecommissie. Corrie ziet dat anders, zal later blijken. De verschillende commissieleden vertellen er het volgende over:

Clarence: *“Ik dacht direct: goh, zie je me niet zitten? Maar het werd niet opgepakt”*.

Louis, de Indische interim teamleider, ziet de reactie van Clarence op het incident:

“Op dat moment voelde ik gewoon, hier gebeurt iets wat zeer bepalend kan zijn voor de rest van het gesprek. Als een flits, ik merkte de verandering in Clarence haar gezicht”.

Jan, de voorzitter vertelt:

“Eigenlijk heeft niemand van ons op dat moment daar verder aandacht aan besteed. Gewoon een vergissing, zo iets”.

Hier lijkt dus sprake te zijn van een verschil in beleving die duidt op ***selectieve waarneming***. Voor de beide zwarte commissieleden gebeurt er iets opvallends, ze merken dat ook bij elkaar op. Voor de twee witte commissieleden is er niets bijzonders gebeurd en ze merken niet dat dat voor de beide zwarte commissieleden anders ligt.

Clarence is uitgeschakeld

In de loop van het sollicitatiegesprek valt het iedereen, inclusief de kandidaat, op dat Clarence niet meedoet. Louis zegt daarover:

“Clarence zat er gesloten bij en daar had ik last van: ‘hé, waarom doe je niet mee’. Ik verbond het al niet meer aan de eerste situatie”.

En Jan:

“Maar ik ken Clarence ook als iemand die ook af en toe gewoon die positie in kan nemen, van alleen maar luisteren”.

In tegenstelling tot haar directe collega Tilly:

“Dat is niet zoals ik Clarence ken in dat soort dingen, juist dingen voorbereiden met vragen in zo’n sollicitatiecommissie”.

Ook Corrie, de sollicitant denkt er het hare van:

“...dat ik alleen vond dat een van de maatschappelijk werkers wat stil was, maar ik dacht, ja...zo zit die persoon in elkaar”.

Alle vier **personifiëren** de houding van Clarence, dat wil zeggen verklaren haar passieve houding als iets dat met háár te maken heeft en niet met de omstandigheden. Dat is niet zo verwonderlijk voor Jan, Tilly en Corrie want voor hen was er niets bijzonders gebeurd. Alhoewel voor Tilly een lampje had kunnen gaan branden, zij kent Clarence immers niet zo stilletjes, zegt ze. Voor Louis is het wel wonderlijk. Hij had eerder de reactie van Clarence opgepikt en ook zelf ervaren dat er iets belangrijks gebeurde. Toch brengt hij haar ‘geslotenheid’ niet in verband met de gebeurtenis.

Clarence zelf denkt er anders over:

“Op dat moment was het voor mij al over. Na de vraag van Louis, toen gaf ze wel een hand, maar het was echt een slappe hand van oké, goed, omdat ik moet. Nou toen was het voor mij echt al over.... Ik, ik, ik, ... ja, ik, ik...ik heb er gewoon geen woorden voor. ...Want ik denk van, als je mij op zo’n manier kunt afwijzen.”

En er gebeurt meer voor Clarence.

“Ik raakte helemaal geblokkeerd. Daar kwamen ook andere flitsen door me heen omdat...kijk, dit is vaker gebeurt. Ik voelde gewoon die woede in me opkomen(...) (...) ik haalde ook andere voorvallen, haalde ik weer naar voren. Dus dat gebeurde er met mij. Ik heb haar ook geen één vraag gesteld, die dag, geen één vraag.”

Terwijl de leden van de commissie de verklaring voor de passieve deelname van Clarence zoeken in haar persoonlijkheid, geeft Clarence aan dat het de gebeurtenis is die haar blokkeert. Zij geeft aan dat haar persoonlijke geschiedenis hier een rol gaat spelen. Het voorval haakt in op eerdere ervaringen. Dit maakt het mogelijk dat Clarence het feit dat ze aanvankelijk geen hand krijgt, als een bewuste handeling van de sollicitant ervaart. Dat blijkt onder meer als Clarence aangeeft dat de hand die zij in tweede instantie toegestoken krijgt ervaart als *“echt een slappe hand”*. Er lijkt sprake van **perceptuele vertekening** als Clarence meent dat die hand toegestoken wordt *“omdat het moet”*. Hier **personifieert** Clarence dus niet. De slappe hand wordt niet aan de persoon toegeschreven, maar aan de omstandigheden. Omdat de sollicitant haar eigenlijk geen hand wil geven, geeft ze *“omdat het moet”* dan maar een slappe hand.

Clarence raakt geblokkeerd en doet niet meer mee aan het sollicitatiegesprek dat verder gevoerd wordt door Jan, Louis en Tilly. Zoals Jan de voorzitter het later formuleerde:

“Terwijl Clarence zich afzijdig hield.”

Evaluatie van het eerste gesprek

In het nagesprek stelt Clarence het incident in de commissie aan de orde. Jan herinnert zich daarvan:

“Wat mij opviel was dat Clarence op dat moment heel erg dichtgeslagen was, dat ze er ook heel moeilijk over praatte, het eigenlijk niet echt naar voren bracht van wat er nou precies speelde maar een beetje, ja toch heel gesloten ook in haar mimiek.”

Het maakt het voor Jan moeilijk om in te schatten wat er nou eigenlijk aan de hand is. Tilly geeft echter aan dat voor haar hier het eerste signaal komt dat er meer aan de hand is:

“Clarence ervaart dit niet als het is alleen maar zo maar vergeten eh...er zit meer achter. Het heeft te maken met omdat ik zwart ben word ik weer een keer overgeslagen of niet gezien als iemand die bij de sollicitatiecommissie hoort, die misschien de notulist is”.

Louis vangt net als aan het begin van het gesprek, de ernst van de zaak op, maar opnieuw besteed hij er niet veel aandacht aan:

“...daar zat iets alarmerends in haar bericht. Ik heb het gevoeld, ik heb het verder naast me neergelegd.”

Alle drie hebben nu in de gaten dat er voor Clarence meer aan de hand is, maar weten nog niet welke betekenis ze het moeten geven. Jan vraagt Clarence expliciet of het iets met intercultureel te maken heeft. Jan vertelt daar het volgende over:

“Nou dat was voor Clarence niet zo, dat was meer dat het ook wat met haar te maken had en ze trok het ook wel erg naar zichzelf toe, zo iets wat haar vaker was overkomen waardoor ze er nu ook wat heftiger op reageerde.”

Wat hier gebeurt is opvallend. Eerder **personifieerden** de drie commissieleden en de sollicitant de houding van Clarence -het niet aan het gesprek deelnemen toeschrijven aan Clarence persoonlijkheid- en nu doet Clarence dat ook zelf. Het komt niet door het incident dat zij zo reageert maar door haar eerdere ervaringen. Door mee te gaan in de **personificatie** van de commissieleden en haar reactie op het incident toe te schrijven aan haar persoonlijke geschiedenis, aan eerdere ervaringen, onttrekt Clarence het incident aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de commissie. Daardoor komt ook, ongewild waarschijnlijk, de verantwoordelijkheid voor wat er verder moet gebeuren op haar schouders te liggen. Dit wordt cruciaal voor het vervolg van het proces.

De tweede ronde

Als er besproken wordt of deze sollicitant naar de volgende ronde gaat, stemt Clarence daarmee in. Iedereen vindt Corrie een goede, zo niet de beste kandidaat. Maar het incident kan ook niet zonder gevolgen blijven dus besluit de commissie er in het volgende gesprek op terug te komen.

In dit tweede gesprek wordt met de kandidaat over het voorval gesproken. Niemand is tevreden over dit deel van het gesprek. De sollicitant lijkt te snel te reageren, er overheen te praten en uiteindelijk sluit de voorzitter dit onderdeel af. Clarence doet nu wel actief mee in het gesprek. Ze stelt de kandidaat een paar vragen met name over interculturalisatie. Clarence heeft echter weinig vertrouwen in de antwoorden en geeft er haar eigen interpretatie aan. Die lijkt niet los te staan van *perceptuele vertekening*,

“...ja dat is een antwoord wat je gewoon zal geven, daar heeft ze over nagedacht en, nu ga ik interpreteren:.... Ik had zoiets van... het was toch geen bevredigend antwoord...ook omdat ik zelf vond van haar eerste optreden, ook haar tweede optreden, was voor mij echt, dat sloeg nergens op.”

Bij het weggaan na het gesprek kan Clarence de manier waarop de sollicitant afscheid neemt opnieuw niet waarderen:

“Ze kwam..... regelrecht op mij af, ‘Ik zal jou maar eerst een hand geven’, maar die blik in... de manier waarop ze dat zegt, ... ik had zoiets van je gooit er weer zout in die wond door nu zo...”

De voorzitter noemt het later:

“...een onhandige poging, die niet paste”.

Als na het tweede gesprek de kansen van deze sollicitant worden besproken is Clarence duidelijk:

“Ik heb gezegd...ik zie het niet zitten”.

Dan ontstaat er een dilemma, want alle commissieleden vinden deze kandidaat inhoudelijke de sterkste. Maar ja, het incident, hoe moet dat worden gewogen? Opnieuw trekt Clarence het volgens Jan naar zich toe. Jan vertelt dat Clarence aangeeft:

“Het is mijn probleem, het is mijn stuk, mijn ervaring geweest....ik ben er nog niet uit, het is voor mij een kwestie van tijd, het slijt wel.”

Clarence vertelt over de beraadslagingen:

“Goed daar is heel veel over gepraat, maar ik had zoiets van snappen jullie niet wat ik bedoel? Op een gegeven moment...werd een opmerking gemaakt van trek het je niet te persoonlijk aan. Ik had zoiets van het heeft niets met persoonlijk aantrekken...het heeft

gewoon met, hoe je als mens met elkaar omgaat.... ...Maar goed het moet een eenduidige beslissing zijn.”

Het dilemma blijft, Clarence ziet deze sollicitant niet zitten en de rest van de commissie vindt haar de beste kandidaat. En zoals we eerder hebben gezien in deze casus wordt de verantwoordelijkheid voor het incident, als gevolg van de **personificatie**, bij Clarence gelegd. Clarence geeft aan dat ze tijd nodig heeft en die krijgt ze. Ze mag er een nachtje over slapen. De volgende dag deelt Clarence mee dat zij deze sollicitant niet ziet zitten. Maar omdat de drie anderen Corrie de beste sollicitant vinden is ze wel bereid een compromis te sluiten. Als Corrie wordt aangenomen dan wil Clarence niet dat Corrie haar als maatschappelijk werker zal begeleiden. Clarence wil dan begeleiding van iemand buiten het team. Hiermee gaat de voorzitter, die ook de adjunct directeur is, akkoord.

Kink in de kabel

Tot zover de eerste fase van het verhaal van dit incident. Vier dagen na de beslissing om Corrie aan te nemen, hetgeen dan inmiddels met haar is gecommuniceerd, heeft het betreffende team, in het kader van deskundigheidsbevordering, een training ‘omgaan met racisme’. In de middag brengt Clarence het voorval in. De discussie werpt een ander licht op de gebeurtenis. Waarom heeft Corrie geen hand gegeven aan Clarence? Is hier sprake van discriminatie? Waarom heeft de commissie er niets mee gedaan? Waarom heeft Clarence in haar eentje de doorslag moeten geven in de beslissing Corrie wel of niet aan te nemen? Is de uitzonderingspositie die Clarence krijgt, -niet persoonlijk begeleid worden door de nieuwe teamleider-, een werkbare afspraak? Valt Corrie na dit alles nog wel als teamleider te accepteren? Het team heeft grote twijfels en vraagt de sollicitatiecommissie de beslissing opnieuw te overwegen. De sollicitatiecommissie, opnieuw bij elkaar geroepen, bespreekt de nieuwe gezichtspunten en besluit, alles afwegende, de directeur te adviseren alsnog van de aanstelling af te zien. Na meerdere gesprekken, onder andere met de kandidaat, besluit de directie uiteindelijk op de beslissing terug te komen. Corrie schakelt de vakbond in. Na heen en weer onderhandelen blijft de directie bij haar standpunt en handhaaft de afwijzing. Corrie eist een schadeloosstelling en die wordt toegewezen. Corrie, die een interne kandidaat was en verder moet in de organisatie, krijgt bovendien een traject aangeboden om enerzijds de gebeurtenis te verwerken en anderzijds zichzelf bij te scholen in interculturele samenwerking.

De andere versie

Tijdens de interviews die ik afneem, ongeveer twee maanden nadat het incident is afgerond, krijgt het verhaal echter een staartje. Ik heb dan inmiddels alle commissieleden gesproken en een vrij eenduidig verhaal gekregen van de gebeurtenis. Totdat ik de sollicitant zelf spreek. Die komt met een andere versie, althans van wat er in de kennismaking is voorgevallen. Volgens haar heeft zij Clarence als laatste een hand gegeven en was dat in het verkeerde keelgat geschoten. Dat dit heeft kunnen leiden tot het terugkomen op het eerder genomen besluit is voor haar een raadsel gebleven. Geconfronteerd met deze andere versie van het voorval heb ik opnieuw gesprekken met Jan, de voorzitter van de commissie en met het hoofd P&O. In die gesprekken komt naar voren dat het niet uitgesloten is dat het incident -het feit dat Clarence aanvankelijk geen hand zou hebben gekregen- nooit met zoveel woorden, met de sollicitant, besproken is. Dat het voorval alleen in abstracte termen is aangeduid en met name over de gevoelens met betrekking tot het voorval is gesproken. Over hoe dat heeft kunnen gebeuren licht Jan toe:

“Je zit met vier mensen die allemaal weten waar het over gaat...en ik kan me voorstellen dat in de woorden van Clarence, dat ze andere termen gebruikt, want nou ja, de feitelijke gebeurtenis dat weten we allemaal, maar het ging met name over wat het heeft gedaan”.

Dat iedereen de feitelijke gebeurtenis kent, blijkt dus achteraf niet waar. De vooronderstelling dat iedereen de feitelijke gebeurtenis kent wordt als rechtvaardiging aangevoerd.

Waarschijnlijker is echter dat dit slechts wordt aangevoerd om het vermijdingsgedrag te maskeren, zo kan uit de volgende uitspraak worden afgeleid.

“Het is natuurlijk toch eh, je zeer ongemakkelijk voelen, allemaal, met wat er is gebeurt. Het is ook, zeker als ik er op terugkijk, van hoe hard is het nou wat je eigenlijk zegt, want waar gaat het eigenlijk om, het gaat eigenlijk om een situatie, denk je dan steeds, die mij ook morgen zou kunnen overkomen, hé, en eh, dus probeer je denk ik allemaal het misschien toe te dekken, misschien wat zachter te maken, of in de hoop dat het daardoor bespreekbaar wordt, terwijl het er eigenlijk alleen maar mistig door wordt.”

Met ander woorden, er hebben zo'n tiental gesprekken plaats gevonden over een voorval op basis waarvan een interne sollicitant na een aanvankelijke toekenning alsnog voor een baan wordt afgewezen. Zij bedingt in onderhandelingen een schadevergoeding en krijgt die ook. En al die gesprekken vinden plaats zonder dat het eigenlijke incident, het feit dat Clarence in eerste instantie geen hand heeft gekregen, 'met zoveel woorden' is benoemd. De situatie

wordt toegedeckt omdat het erg *“ongemakkelijk”* voelt, én omdat het om een situatie gaat *“die mij ook morgen zou kunnen overkomen.”*

4.3 BESPREKING: Het proces onder het incident

Ik heb hier opnieuw ‘het verhaal’ van een interetnische praktijkcasus beschreven. In deze studie wil ik beschrijven wat er in etnische samenwerkingsrelaties gebeurt, waardoor er gelijktijdig een ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid kan bestaan. De situatie in deze casus heeft er, zoals beschreven, toe geleid dat Clarence niet goed heeft gefunctioneerd in de sollicitatieprocedure. Dat wordt niet de situatie, maar haar aangerekend.

In de casus beschrijving zien we hoe de reactie van Clarence niet alleen bepaald wordt door wat er feitelijk op dat moment gebeurt, maar dat eerdere ervaringen het interpretatiekader vormen. Clarence benoemt in het interview verschillende voorbeelden van ervaringen waarin zij zich als zwarte vrouw voelde buitengesloten en gediscrimineerd. Op het moment dat zij geen hand krijgt, flitsen deze eerdere ervaringen door haar heen en voelt ze de woede opkomen. Het zijn de eerdere ervaringen die bepalen dat zij de situatie als racistisch interpreteert. De emotie die daarmee gepaard gaat, lijkt haar verdere handelen te bepalen: ze is dichtgeslagen, stelt de sollicitant geen vragen en houdt zich in het gesprek afzijdig. Maar Clarence is niet de enige wiens handelen door eerdere ervaringen wordt bepaald.

We hebben eerder gelezen dat Louis, het commissielid met een Indische achtergrond, tijdens het incident verschillende malen het belang van het voorval signaleert maar het vervolgens wegstopt. In de nasleep van het incident en tijdens het interview, realiseert hij zich dat. Hij heeft het daar moeilijk mee.

“Ik dacht shit ja, Louis je bent gewoon weer aan het abstraheren, hier gaat het gewoon puur om gevoel.”

Louis vertelt hoe hij thuis geleerd heeft zaken te scheiden en zich niet te identificeren met andere ‘allochtonen’.

“Mijn moeder had het over haar mindere broeders en zusters, mensen die niet zo goed

Nederlands spraken of niet de juiste scholing hadden. Het was meer: ieder voor zich moet zijn eigen plek in de maatschappij veroveren. Zorg eerst dat je goed terecht komt in de westerse maatschappij en houd je ‘andere’ ... dingen ... voor de eigen club.”

Met andere woorden. Laat niet zien hoe je ‘anders’ bent, houd dat alleen voor je eigen mensen. Deze opvoeding vertelt hij, werkt door in zijn manier van reageren op gebeurtenissen

“Ik zie het gebeuren, maar ik kan er mee omgaan...was dus meer het probleem van Clarence,... niet een gemeenschappelijk delen.”

Hij distantieert zich hier van Clarence en associeert dit later met wat hij van zijn moeder heeft meegekregen. Door zich te distantiëren wordt het hem mogelijk de houding van Clarence, zoals we eerder hebben gezien te **personifiëren** en zich bij de beleving van de Nederlandse collega’s aan te sluiten.

Van de prins geen kwaad

Voor zowel Clarence als Louis spelen voorgaande ervaringen door in hun huidige handelen. Hoe is dat voor de Nederlandse commissieleden? Tilly geeft aan:

“We hebben ons toen niet gerealiseerd, als verder witte sollicitatiecommissie, wat de impact geweest is voor Clarence. Veel meer afstandelijk zo van, nou ja het heeft er mee te maken dat je op de grens zit van discriminatie.... Ja, natuurlijk vervelend, dat moeten we bespreken. In een sollicitatiegesprek zijn altijd punten waar je na een eerste gesprek op terug moet komen.”

Tilly brengt een zwart – wit onderscheid aan. Als wit lid van de sollicitatiecommissie is het incident niet meer dan een puntje, zoals die er altijd zijn in sollicitatiegesprekken, waar je nog even op terug moet komen.

Partners in Crime

Door het voorval verder procedureel en zakelijk te benaderen, zoals Tilly hierboven aangeeft, werd de **personificatie** in stand gehouden: het is Clarence haar probleem, en werd de interetnische lading van het voorval ontweken. Dat doen niet alleen de witte leden van de commissie. Louis, het commissielid met een Indische achtergrond, draagt daar aan bij door het belang van het voorval, dat hij diverse malen signaleert, onmiddellijk en effectief weg te stoppen (**selectieve waarneming**). Clarence draagt er aan bij doordat zij, overmand door gevoelens en oude herinneringen, zich volledig uit het gesprek terugtrekt, en ook in de nabespreking niet in staat is de interetnische lading van de gebeurtenis duidelijk te maken. Later zegt ze, erop terugkijkend:

“Ik ben het gewoon zat om die strijd constant te voeren. Ik heb geen probleem, ik wil niet iedere keer weer degene zijn die moet zeggen, goh merk je wat er gebeurt, nee daar heb ik absoluut geen zin in.”

Zowel Clarence als Louis doen mee aan het onzichtbaar maken van een voorval dat als discriminerend ervaren wordt. Beide verwijzen naar hun persoonlijke verleden, naar hun opvoeding, naar eerdere ervaringen om hun gedrag te verklaren. Opnieuw zien we net als in de vorige cases dat alle betrokkenen onderdeel zijn van het proces en een eenzijdige schuldtoewijzing aan welke kant dan ook, niet op zijn plaats is. Alle betrokkenen hadden kunnen ingrijpen en hebben dat niet gedaan. Ook in deze organisatie waar doelbewust intercultureelbeleid wordt gevoerd en doelbewust een commissie ‘divers’ wordt samengesteld. Desondanks weet geen van de betrokkenen effectief met de situatie om te gaan. En desondanks wordt er een situatie die als discriminerend wordt ervaren, onzichtbaar gemaakt. De paradox tussen de ideologie van gelijkheid en een alledaags praktijk van ongelijkheid functioneert ook in deze interculturele organisatie en alle betrokkenen zijn ‘partners in crime’.

Wat je geen woorden geeft, bestaat niet

De situatie verandert als door de training het voorval wel in een inter-etnische context komt te staan. Maar dan blijkt op een andere manier toch het onderwerp nog onzichtbaar te worden gemaakt. In de gesprekken en onderhandelingen die plaats vinden en uiteindelijk leiden tot het ongedaan maken van de aanvankelijke aanstelling van Corrie, wordt het voorval, niet met zoveel woorden benoemd. In ieder geval niet in aanwezigheid van Corrie, de sollicitant. Daardoor kon het verschil in perceptie, zonder dat iemand het in de gaten had, door alle besprekingen en onderhandelingen heen, blijven bestaan. De voorzitter geeft daar achteraf een verklaring voor, zoals we hier boven zagen. Op de eerste plaats wist iedereen al waar het over ging. Ten tweede werd er met de kandidaat vooral besproken *“wat het had gedaan”* en niet wat er was gebeurd. En tenslotte, voelde men zich er *“ongemakkelijk”* bij. *“Want hoe hard was het nou eigenlijk?”* Jan kon zich goed voorstellen dat het hem ook had *“kunnen overkomen”* dus ja, dan ga je het *“toedekken in de hoop dat het daardoor beter bespreekbaar”* is. Alle vier de commissieleden hebben naar het zich laat aanzien, ieder hun eigen reden gehad om de als discriminerend ervaren gebeurtenis niet met zoveel woorden te benoemen en daarmee onzichtbaar te maken. Clarence is het *“zat om die strijd constant te voeren”*. Louis heeft in zijn opvoeding geleerd zich vooral niet te identificeren met andere leden uit minderheidsgroepen. Voor allemaal was het waarschijnlijk *“ongemakkelijk”* zoals

Jan het formuleerde en wilden ze het *“toedekken in de hoop dat het daardoor beter bespreekbaar”* werd. Zo werkte het echter niet. Door het toedekken van het discriminatoire aspect van de gebeurtenis, kon de niet-discriminatoire versie van het verhaal blijven bestaan. Achteraf valt nu niet meer te reconstrueren wat er werkelijk is gebeurd.

Tenslotte:

In deze casus heb ik vooral aandacht willen besteden aan wat zich onder de oppervlakte heeft afgespeeld. Er zijn verschillende factoren die maken dat het mogelijk discriminerend aspect van de kennismakingsscene onzichtbaar wordt gemaakt. Dat gebeurt op de eerste plaats doordat de directe gevolgen van het kennismakingsincident, het dichtklappen en niet actief meedoen in het gesprek van Clarence, door iedereen, inclusief zichzelf, **gepersonifieerd** wordt. Door de andere commissieleden gebeurt dat door haar inactiviteit te zien als een persoonskenmerk van hoe Clarence is. Zij zelf doet dat door haar dichtklappen toe te schrijven aan vroegere ervaringen. Opvallend is de rol van Louis. Hij heeft als enig commissielid het voorval opgemerkt, genoteerd dat er iets gebeurde dat *“zeer bepalend kan zijn voor de rest van het gesprek”* en de verandering bij Clarence waargenomen. Hij weet echter zijn opmerkzaamheid zorgvuldig weg te stoppen. Deze reactie komt voort uit hoe hij vroeger thuis geleerd heeft zich vooral niet te identificeren met andere leden van etnische minderheidsgroepen. Vervolgens lijkt het discriminerend aspect van het kennismakingsvoorval op geen enkele manier met zoveel woorden benoemd te worden. Omdat het een *“ongemakkelijke”* situatie was, zoals Jan het verwoorde. De schijn van de maatschappelijke ideologie van gelijkheid wordt hier opgehouden door de vermeende discriminatie niet te benoemen, waarmee de dagelijkse praktijk van ongelijkheid geen woorden wordt gegeven.

HOOFDSTUK 5

5.1 OVERIGE CASES

In de voorgaande hoofdstukken zijn drie cases beschreven en geanalyseerd. Door de verschillende werksituaties gedetailleerd te beschrijven en te kijken naar het aandeel van alle betrokkenen werd duidelijk dat de omstandigheden een situatie creëerden waardoor de betreffende medewerkers uit de etnische minderheidsgroep niet optimaal konden functioneren. In alle drie de situaties is sprake van een vorm van uitsluiting en/of behandeling op grond van etnische afkomst. In het productiebedrijf (hoofdstuk 3) krijgt de medewerker van Turkse afkomst niet de opleidingskansen die zijn collega's wel krijgen. In het mediabedrijf (hoofdstuk 4) is vooral waardering voor de bemiddelingsfunctie van de twee migranten medewerkers en lijken hun journalistieke vaardigheden niet of nauwelijks te worden erkend. Bij het bureau jeugdzorg (hoofdstuk 5) voelt de Surinaamse maatschappelijk werkster, als lid van een sollicitatiecommissie, in haar eentje de verantwoordelijkheid voor een als racistisch ervaren situatie.

Toch heeft in geen van deze situaties de uitsluiting en de behandeling op basis van etnische achtergrond bewust en doelgericht plaats gevonden. In tegendeel, de meeste betrokkenen van Nederlandse afkomst hebben zich niet gerealiseerd dat er van uitsluiting en behandeling op basis van etnische achtergrond sprake was. Dat sluit aan bij bevindingen van Schaafsma (2006) die signaleert dat de respondenten die zij heeft geïnterviewd (medewerkers, managers en personeelsfunctionarissen) zich in het algemeen niet bewust zijn van ongelijkheid in de organisatie. Dat gaat echter niet op voor de betrokkenen met een 'andere' etnische achtergrond. De migranten in de eerste drie besproken cases zijn zich wel bewust van ongelijkheid, maar willen het geen discriminatie of racisme noemen. Dit sluit aan bij de bevindingen van Cain (2007). Hij constateert dat veel managers uit etnische minderheidsgroepen, aangeven niet gediscrimineerd te zijn op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd vertelt de meerderheid van deze managers over ervaringen die discriminatoir van aard zijn. In de Nederlandse samenleving lijkt ontkenning van racisme algemeen gebruik te zijn. De etnische meerderheidsgroep omdat men zich niet bewust is van racisme, de etnische minderheden als een verdedigingsmechanisme (Siebers, 2008). Door jezelf als migrant

‘buiten’ discriminatie te plaatsen ben je minder kwetsbaar. Met name hoger opgeleide migranten willen met succes geassocieerd worden en niet met slachtofferschap (Cain, 2007). Door aandacht te vragen voor vormen van alledaags racisme, lopen ze het risico als slachtoffer te worden gezien en dat willen ze vermijden.

Naast de drie cases die tot nu toe beschreven zijn, is er materiaal verzameld van nog zeven cases uit zes verschillende organisaties. In dit hoofdstuk worden deze zeven cases besproken. Deze zeven cases vergroten, verbreden en verdiepen de diversiteit van het bestudeerde materiaal. In drie van de cases werken ‘toevallig’ medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen. ‘Toevallig’ in die zin dat er geen sprake is van doelgerichte aanname van personeel met een ‘andere’ etniciteit. Het zijn een juristenteam en een secretariaat op een ministerie en een team van magazijnmedewerkers op een universiteit. Drie cases zijn uit organisaties met veel cliënten uit de etnische minderheidsgroep: een bureau pleegzorg, een instelling voor maatschappelijk hulpverlening, en een justitiële instelling. Alle drie, de een meer expliciet dan de ander, trekken om die reden personeel aan uit de etnische minderheidsgroepen. Het bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen tenslotte, verleent diensten uitsluitend aan de migrantendoelgroep. Deze organisatie heeft er expliciet voor gezorgd dat het team van vaste medewerkers evenwichtig etnisch is samengesteld. Dat wil zeggen, er zijn evenveel medewerkers met een ‘andere’ etnische achtergrond als met een Nederlands etnische achtergrond.

Door wederom de verhalen van de verschillende betrokkenen naast en tegenover elkaar te plaatsen, probeer ik de paradox tussen de ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid zichtbaar te maken. Opnieuw zal ik in de analyse de drie mechanismes: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie, inzetten. Maar de cases lenen zich ook om een verdieping te maken naar een drietal andere thema’s die in de vorige hoofdstukken reeds zijn aangestipt. Die thema’s zijn:

- A. Het effect van onderwaardering
- B. Vormen van alledaags racisme
- C. De dominantie van de Nederlandse cultuur

Binnen ieder thema worden meerdere cases geanalyseerd.

5.2 HET EFFECT VAN ONDERWAARDERING

In de eerste drie cases (hoofdstuk 2,3 en 4) zagen we onder andere dat de betrokken migranten onder hun niveau presteerden. Dat werd hen via *personificatie* persoonlijk aangerekend. Deze beoordeling leek gerechtvaardigd omdat via *selectieve waarneming* en *perceptuele vertekening* de ongelijke behandeling als oorzaak van het onderpresteren, aan het oog werd onttrokken. In de analyse ontdekten we dat de omstandigheden dusdanige obstakels opwierpen dat die hen in het profileren van hun prestaties belemmerde of waardoor zij zich lieten belemmeren. Onder andere ontbrak het aan waardering voor hun werkelijke kwaliteiten. In alle overige cases die ik in dit hoofdstuk behandel, halen de verschillende allochtone geïnterviewden voorbeelden aan waarin zij menen ondergewaardeerd te worden in hun professionaliteit. In een drietal cases speelt dat zelfs een bepalende rol. In de casus uit het bureau arbeidsparticipatie en in de beide cases op het ministerie. Deze drie cases bespreek ik hier als eerste.

Het bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen

Malika, één van de consulenten van het bureau arbeidsparticipatie geeft aan dat zij wordt tegengewerkt op het moment dat zij naast haar consulentschap, docentencoördinator wil worden.

“Kijk in onze organisatie wordt niet geaccepteerd dat een allochtoon verder komt. Je moet op een bepaald punt blijven. Op een gegeven moment ging de docentencoördinator weg, dat was een autochtoon. En in de organisatie werd gevraagd wie wil haar opvolgen. Coördinatie vind ik hartstikke leuk. Ik heb het ook gedaan in het verleden. Toen ze (Nederlandse collega's/lb) hoorden dat ik geïnteresseerd was, nou ik denk dat ze dat niet hadden verwacht. En toen hebben ze alles gedaan om duidelijk te maken dat een docentencoördinator goed op de hoogte moet zijn van de lessen, de trainingen, het materiaal. Maar uiteindelijk kun je dat leren.”

Waar Malika hier op doelt is dat haar collega's naar voren brengen dat Malika, omdat ze geen onderwijskundige is en niet uit de onderwijswereld komt, geen docentencoördinator kan worden. Malika zelf meent dat ze gezien haar opleidingsniveau (HBO +) en haar coördinatie ervaring *“ik heb het ook gedaan in het verleden”*, zich in deze functie prima in kan werken. Malika is niet de enige die meent dat er sprake is van tegenwerking. Zowel Ada, de gedetacheerde interne adviseur, als haar collega Aysel praten er over in het interview. Ada meent dat onbenulligheden worden opgeblazen, een vorm van **perceptuele vertekening**.

“Want Malika heeft uren voor de docentencoördinatie. Toen zij die uren kreeg bleken een heleboel docenten dat eigenlijk niet te accepteren. Dus er begon ruis te ontstaan. Ze werd afgerekend op onbenulligheden, dat de planning niet rond was, allemaal dat soort dingen. Volgens mij had het er mee te maken dat ze een Marokkaanse was en het werd gegooid op dat ze geen onderwijsbevoegdheid had”.

Aysel, vertelt over dezelfde situatie en meent dat er sprake is van **perceptuele vertekening**:

“Nou de consulenten onderling, het is een spel van macht, proberen om anderen onder uit te halen. Als er bepaalde dingen fout gaan, als een Nederlander dat doet dan wordt het niet gezien. Als een allochtoon het doet dan (Aysel klikt met haar tong) fout en word je ook meteen aangesproken.”

Verschillende mensen ervaren dat Malika wordt tegengewerkt. Is daar ook iets van terug te vinden in de gesprekken met de docenten zelf? Alhoewel Malika nu is aangesteld als docentencoördinator geeft Agnes, één van de Nederlandse docenten, aan dat zij bij voorkeur zo weinig mogelijk met Malika regelt.

Het bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen

De organisatie, gevestigd in het westen van het land, bestaat ruim vier jaar. De organisatie verzorgt onderwijs dat voor allochtone Nederlanders de kansen moet vergroten op de arbeidsmarkt. Het is een kleine organisatie waar naast de directeur, die van Turkse afkomst is, vier consulenten werken (Marokkaans, Turks en twee Nederlanders) en vier secretariaatsmedewerkers (twee Turks en twee Nederlanders). Daarnaast werken er op contract basis freelance ±14 docenten. Daar is niet naar een evenredige vertegenwoordiging vanuit de etnische minderheidsgroepen gestreefd.

Materiaalverzameling

Er zijn gesprekken gevoerd met alle bureaumedewerkers, negen in totaal, vier autochtone- en vijf allochtone Nederlanders, met vier docenten en een gedetacheerde adviseur, allen autochtoon. Daarnaast zijn er drie bijeenkomsten geweest, met respectievelijk: 1. de directie en consulenten; 2. directie, consulenten en secretariaat en 3. directie, consulenten, secretariaat en docenten. De bijeenkomsten zijn integraal audio opgenomen en in een verbatim verslag uitgewerkt. In de bijeenkomsten werden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd en stond op basis daarvan de onderlinge interetnische samenwerking in de discussie centraal.

De spelers

Aan het woord komen Malika, de consulent en docentencoördinator van Marokkaanse afkomst; Aysel, collega van Turkse afkomst; Sofie en Belinda, beide docenten en Ada de gedetacheerde interne adviseur, alle drie met een Nederlandse afkomst.

“...want dat zijn dingen waarvoor ik nu naar Malika moet gaan hé, dat doe ik niet, omdat ik niet weet, ik vind ook niet dat ik het bij haar neer moet leggen. Dat wil ik met collega’s kunnen bespreken, dat heeft ook met een gevoel van onbekwaamheid te maken”.

Agnes vindt Malika onbekwaam als docentencoördinator, alhoewel ze inmiddels wel is aangesteld en dus kennelijk door anderen voldoende bekwaam is bevonden. Dat Malika niet bekwaam zou zijn, wordt door andere docenten tegengesproken. Zo zegt Belinda één van de docenten:

“De communicatie tussen docenten en consulenten, wat mij betreft gaat het goed”.

Tegenstrijdige berichten dus over de bekwaamheid van Malika. Ik kan hier niet beoordelen of Malika voldoende vaardigheden in huis heeft. Wel kan ik vaststellen dat de organisatie haar voldoende vaardig heeft gevonden om haar als coördinator aan te stellen en dat verschillende collega’s daar achter kunnen staan. Desondanks zijn er collega’s die haar mijden *“want dat zijn dingen waarvoor ik nu naar Malika moet gaan hé, dat doe ik niet”*. De slechte waardering van de kwaliteiten van Malika hebben er toe geleid dat zij door een aantal collega’s belemmerd wordt haar taken volledig uit te voeren. Tot zover de casus van het bureau arbeidsparticipatie.

In de beide cases op het ministerie geven zowel de medewerkers op het secretariaat als de jurist aan dat de onderwaardering die er naar hun idee is, grote invloed heeft op hun prestaties. Ik bespreek hier eerst de situatie op het secretariaat en vervolgens die van de jurist.

Het secretariaat

Sonia en Perihan werken beiden op het secretariaat van een ministerie. Sonia komt uit Iran en Perihan is op haar derde uit Turkije naar Nederland gekomen. Ze hebben nog drie collega’s, Julia van Molukse afkomst en Els en Evelien beide oorspronkelijke Nederlanders. Evelien, die een aantal leidinggevende taken heeft, heeft een duidelijk mening over haar collega’s:

“Ik vind de kwaliteit bijzonder slecht en de betrokkenheid ook. Zij voelen zich niet verantwoordelijk, ze zeggen anders, maar in de praktijk staan ze er niet voor. (...)je moet ze alles opdragen, nou dat kan ik héél erg goed. Je denkt op een gegeven moment, je ziet ’t toch en dan pak je het toch op, dan zou je een ander niet meer nodig moeten hebben. Dat zie ik bij bijna het hele secretariaat. Één gaat er weg (de Molukse collega/lb) nou dat is een zege. Ik zie het bij Perihan en Sonia. Els dat is een ander verhaal, die is heel geconcentreerd bezig en echt wel goed, voelt zich ook echt wel betrokken, heel betrouwbare kracht. De anderen, bij een scheet dan komen ze al.”

In het bovenstaande citaat wordt duidelijk dat als Evelien het over ‘ze en zij’ heeft dat ze dan de drie migranten collega’s bedoeld en niet de Nederlandse collega. Evelien heeft moeite met de drie migranten collega’s en niet met Els, de Nederlandse collega.

Dat kan natuurlijk toevallig zijn, dat hoeft niet met de etnische achtergrond te maken te hebben. Toch ontstaat uit het materiaal de indruk dat etniciteit wel een rol speelt. Sonia’s vorige leidinggevende binnen hetzelfde ministerie heeft bijvoorbeeld een heel ander oordeel over haar.

“Ik had met betrekking tot Sonia helemaal geen twijfels, want die functioneerde bij mij zo vanzelfsprekend. Ja, op alle onderdelen die ze van ons rauw aangeleverd kreeg. Want er was niks en zij moest nog heel veel uitzoeken. Nou dat had ze allemaal van nature zo opgepakt, dat ik niet heb getwijfeld dat zij zich een goeie plek zou vinden na de reorganisatie. Ik dacht die redt het wel.”

Tegenstrijdige oordelen dus: Evelien die meent dat het secretariaat heel onzelfstandig werkt: “bij een scheet komen ze al”, terwijl de vorige leidinggevende juist zo tevreden is over de zelfstandigheid van Sonia: “dat had ze allemaal van nature zo opgepakt”. Een dergelijk oordeel hoeft natuurlijk ook niet met etniciteit te maken te hebben, het zou kunnen dat Evelien en haar migrantencollega’s elkaar gewoon niet liggen. Toch doet Evelien uitspraken die wel in de richting van etnisch onderscheid wijzen. Zo zegt ze over Sonia’s taalvaardigheid:

Het ministerie (1)

Het betreft een secretariaat van de juridische afdeling van een ministerie.

Aanleiding

In het periodieke werknemerstevredenheid onderzoek (MTO) komt naar voren dat er behoefte is de onderlinge samenwerking op de juridische afdeling te verbeteren. Ik ben gevraagd de begeleiding daarvan op me te nemen. Het secretariaat is een jaar geleden ontstaan uit de samenvoeging van verschillende afdelingen. Het secretariaat is klein en drie van de vijf medewerkster hebben een ‘andere’ etnische achtergrond.

Materiaalverzameling

Er zijn gesprekken gevoerd met alle medewerkers van het secretariaat en met de huidige en de vorige leidinggevende.

De spelers

Aan het woord komen de secretariaatmedewerksters: Sonia (Iraans), Perihan (Turks) en Evelien (Nederlands) en de vorige leidinggevende Ans (Nederlands).

“Die kan nog geen Nederlandse zin bakken”.

Een opmerking die door zijn generalisatie overtrokken lijkt. Een dergelijke negatieve, stereotyperende ondertoon klinkt veelvuldig door in Eveliens mening over haar migranten collega's in het interview. En zoals we hierboven zagen is die toon gereserveerd. Voor Sonia en Perihan en niet voor Els. Zo zegt ze over Sonia:

“Die is hartstikke wereldvreemd, die doet niks anders, die gaat helemaal niet uit, draagt een hoofddoek, wat ik prima vind hoor, begrijp me niet verkeerd, want vergis je niet die Marokkaanse meiden zijn vlotter dan ik hoor, maar die gaat naar het werk en weer naar huis en dan doet ze wat met haar familie, maar dan heb je het gehad.”

Een negatief oordeel over het teruggetrokken leven dat Sonia als traditionele nog ongehuwde moslima leidt. In dit citaat probeert Evelien aan te geven dat haar oordeel niet op discriminatie berust met de uitspraak: dat ze het dragen van een hoofddoek “prima vindt”, dat moeten we “niet verkeerd” begrijpen. Ze onderstreept dat door te zeggen: “Marokkaanse meiden zijn vlotter dan ik hoor”. Sonia is echter geen Marokkaanse meid en daarmee blijft het oordeel over Sonia dus staan. De functie van de opmerking is niet haar oordeel over Sonia te nuanceren, maar om zichzelf vrij te pleiten van vooroordelen.

De negatieve toon die zij heeft over haar migrantencollega's komt niet alleen in het interview naar voren, maar is ook merkbaar in de samenwerking. Perihan:

“Ik heb het idee dat wij continu negatief zijn beoordeeld. Dag in dag uit. Dan heb ik geen moed meer. Als men continu negatief is over je werk dan ga je steeds meer controleren en dan ga je nog meer fouten maken.”

Perihan voelt dat haar prestaties verslechteren en wijt dat aan de situatie. Eerder heeft Evelien vertelt: “bij een scheet dan komen ze al”. Zij vat dat op als dat de vrouwen niet betrokken zijn. Uit dit citaat van Perihan blijkt nu dat ze vooral onzeker zijn en voortdurend bang zijn een fout te maken. Evelien **personifieert** gedrag dat kennelijk door de situatie is ontstaan. Dat ze voor een “scheet” komen, te interpreteren als niet betrokkenheid lijkt bovendien een **perceptuele vertekening**. Je zou het namelijk ook goed als zeer betrokken en zorgvuldig kunnen opvatten. Perihan vertelt hoe ze probeert om zich niet al te veel door Evelien te laten beïnvloeden, maar dat lukt niet altijd.

“Maar soms raakt het me heel erg. Ik durf ook niet, ik geef haar geen grote mond. Ik heb gewoon respect voor haar, het is iemand van 60 (nadruk van respondent/lb) daarom heb ik denk ik altijd m'n mond gehouden.....als buitenlands meisje, iemand die ouder is, daar heb ik respect voor, zo ben ik opgevoed, geloof me.”

Perihan brengt hier een cultuuraspect naar voren. Perihan en Sonia zijn beide jonge vrouwen en hebben geleerd respect te hebben voor ouderen, dat wil zeggen hen niet tegen te spreken en geen grote mond te geven. Evelien is met haar zestig jaar een stuk ouder, ruim de leeftijd van hun ouders. Sonia is er heel duidelijk in dat ze de confrontatie met Evelien niet aangaat.

“Nog 1 ½ jaar, dan gaat Evelien met pensioen, daar wacht ik eigenlijk op, dan kunnen we dus dingen veranderen.”

Door dat de beide vrouwen afwachten en geen openlijke kritiek uiten op de bejegening die hen ten deel valt, weet Evelien niet wat zich bij hen afspeelt. Zo wordt op geen enkele manier voor haar zichtbaar dat zij anders omspringt met de allochtone collega's dan met haar Nederlandse collega. Evelien zelf heeft daar in ieder geval geen idee van. In tegendeel, zo blijkt uit haar uitspraak: *“Ik vind iedereen is gelijk”*.

In het voorgaande zien we hoe zich een proces ontwikkelt waarin onderwaarden leidt tot onderpresteren. Sonia en Perihan die op hun vorige werkplek goed functioneerden krijgen op hun nieuwe werkplek te maken met een informele leidinggevende. Zij lijkt met name de prestaties van haar migranten collega's ***selectief waar te nemen***. Alle drie de medewerkers met een 'andere' etnische achtergrond leveren naar het oordeel van Evelien onvoldoende kwaliteit. Evelien is alleen tevreden over de Nederlandse collega. Een oordeel dat, als we de mening van onder andere de vroegere leidinggevende er naast zetten (*“Ik had met betrekking tot Sonia helemaal geen twijfels”*), op ***selectieve waarneming*** en ***perceptuele vertekening*** lijkt te berusten. Ze wordt onder andere ongenueanceerd beoordeeld op haar taalvaardigheid *“die kan geen Nederlandse zin bakken”* en haar leefwijze: *“die is hartstikke wereldvreemd”*. Opgevoed om geen grote mond te geven aan ouderen, laten de beide vrouwen de kritiek over zich heen komen. Deze in Hollandse ogen 'gelaten' houding wordt door Evelien geïnterpreteerd als *“niet betrokken”* en bevestigt haar kritiek. De kritiek krijgt vat op Sonia en Perihan die steeds slechter gaan presteren. De situatie wordt versterkt doordat van beide kanten niet effectief met de cultuurverschillen wordt omgegaan. Perihan en Sonia reageren: (*“zo ben ik opgevoed”*), niet op de directe manier van communiceren van Evelien (een Haagse die goed van de tongriem gesneden is) en dat is weinig effectief. Evelien heeft daardoor geen idee dat zij selectief te werk gaat en ongenueanceerd is. Aan de andere kant herkent Evelien niet het 'respectvolle' gedrag van Sonia en Perihan, maar ervaart dat als *“niet betrokken”* zijn. Van weerskanten is er sprake van ***selectieve waarnemingen*** en ***perceptuele vertekening*** zoals

we hierboven hebben gezien en dat leidt uiteindelijk tot het oordeel dat Sonia en Perihan geen goede krachten zijn (*personificatie*).

Het juristenteam

Een dergelijke situatie is niet alleen weggelegd voor de laag opgeleide medewerkers van het secretariaat. In het academisch opgeleide juristenteam lijkt een zelfde situatie te zijn ontstaan met Kenneth, één van de juristen. Ook hij wordt kritisch beoordeeld door zijn nieuwe leidinggevende: “*Van het begin af heeft Kenneth het niet weten te maken.*”, terwijl zijn vorige leidinggevende tevreden was: “*Hij functioneerde bij mij goed, hij functioneerde ook naar verwachting.*”. Ook hij heeft vanuit zijn Hindoestaanse achtergrond de neiging om zich terug te trekken en zich niet te laten gelden, hetgeen ook hem als onvoldoende betrokkenheid wordt verweten. “*Hij is timide, passief en meegaand*”, meent Jos, zijn huidige leidinggevende. Ook Kenneth zelf geeft aan dat zijn prestaties er onder lijden: “*Het effect is dat ik gefrustreerd raak. Waar ik me eerst voor de volle 100% inzette, kalft dat nu af. Je doet het toch nooit goed. Ik ben geen leek, geen kneus en ik krijg het gevoel dat Jos dat vindt*”. Ik wil hieronder specifiek ingaan op Kenneth’s eigen aandeel in het proces dat uiteindelijk leidt tot zijn vertrek.

Ik zag Kenneth die terugtrekkende beweging maken

Kenneth geeft het hierboven zelf al aan. Hij raakte gefrustreerd en zette zich niet meer voor de volle 100% in. Conchita, zijn Surinaamse collega ziet dat gebeuren.

“Toen Jos het roer overnam ging het helemaal mis. Ik zag Kenneth die terugtrekkende beweging maken, terwijl wij hem juist stimuleerden. Nee, je moet dingen zeggen en voor jezelf opkomen, niet al bij voorbaat liggen en omrollen.”

Het ministerie (2)

Het betreft de juridische afdeling van een ministerie.

Aanleiding

In het periodieke werknemerstevredenheid onderzoek (MTO) komt naar voren dat er behoefte is de onderlinge samenwerking te verbeteren met name met de leidinggevende. Ik ben gevraagd de begeleiding daarvan op me te nemen. De juridische afdeling is een jaar geleden samengevoegd uit verschillende afdelingen.

Materiaalverzameling

Er zijn gesprekken gevoerd met twee juristen met een migranten achtergrond, met twee collega’s waarmee zij nauw samenwerken en met hun huidige en vorige leidinggevende.

Casus

Kenneth werkt sinds de samenvoeging onder Jos en floreert niet, terwijl hij onder zijn vorige leidinggevende, in diens woorden, uitstekend had gefunctioneerd. Inmiddels zijn er functioneringsgesprekken geweest en staat Kenneth onder supervisie. Kenneth vermoed dat zijn etnische achtergrond een rol speelt.

De spelers

Kenneth, een jurist van Surinaams Hindoestaanse afkomst, zijn collega Conchita (Surinaams), zijn collega Cathrien (Nederlands), zijn huidige leidinggevende Jos en vorige leidinggevende Ans (beide Nederlands).

Maar Kenneth heeft grote moeite het gesprek met Jos, zijn leidinggevende aan te gaan en hij meent daarvoor een goede reden te hebben. Kenneth heeft namelijk een geschiedenis met Jos.

“Kijk, Jos heeft mij cadeau gekregen. Ik heb eerder bij hem gesolliciteerd, maar ben toen niet aangenomen. Later ben ik door Ans wel aangenomen, vlak er na. Je kan er je vinger niet opleggen, maar waarom wel bij Ans en niet bij Jos, dat vraag je je dan toch af. Ben ik afgewezen op allochtoon zijn?...dat kan...,sluit ik niet uit. Durf me niet helemaal daarop te verlaten, maar het kan. Wat er nu gebeurt, bevestigt mijn eerdere indruk”.

Met andere woorden, Kenneth houdt er ernstig rekening mee dat Jos hem niet ziet als een jurist, maar als een allochtone jurist. Kenneth voelt zich in zijn werk door Jos niet op waarde geschat en dat bevestigt zijn eerdere ervaring waarin Jos hem voor een baan afwees. Het frustriert hem en hij zet zich niet meer voor de volle 100% in: *“Ik kan het toch nooit goed doen”*. Dit wordt een kip of ei verhaal. Kenneth meent dat hij het nooit goed kan doen bij Jos. Maar Jos kan het ook nooit goed doen bij Kenneth: *“het bevestigt mijn eerdere indruk”*. Kenneth durft niet met zekerheid te zeggen of hij door Jos wordt *“afgewezen op allochtoon zijn...maar het kan”*. Hiermee schept Kenneth voor zichzelf ruimte om zijn **selectieve waarneming** en **perceptuele vertekening** te rechtvaardigen. Door vervolgens niet tegen een dergelijke, op z’n minst vermeende, behandeling in te gaan komt hij in een slachtofferpositie terecht. Zijn Surinaamse collega Conchita geeft dit duidelijk aan: *“liggen en omrollen”*. Enige maanden na de interviews vertelt Jos, enigszins beschaamd, over zijn opluchting dat Kenneth een andere baan heeft gevonden.

‘Partners in crime’

Als we het oordeel van Jos over Kenneth leggen naast dat van zijn vorige leidinggevende, die tevreden was over Kenneth, dan lijkt er sprake van **selectieve waarneming**. Maar ook Kenneths oordeel over Jos lijkt **selectief waargenomen en perceptueel vertekend** te zijn: *“ik kan het toch nooit goed doen”*. Kenneth rechtvaardigt zijn oordeel op basis van eerdere ervaringen: *“dat soort dingen blijven onderhuids meespelen”*. Een teamlid vertelt echter dat Jos niet alleen kritisch is naar Kenneth, maar naar alle nieuwe collega’s:

“Nou Jos zei altijd: ze moeten zichzelf eerst maar eens bewijzen ten opzichte van mij.”

Dat Jos een kritische houding heeft naar alle nieuwe teamleden ziet Kenneth over het hoofd (**selectieve waarneming**) en **personifieert** het. Door dit gedrag van Jos uitsluitend op zich zelf te betrekken. Volgens zijn Surinaamse collega nam Kenneth een slachtofferpositie in: *“al bij*

voorbaat liggen en omrollen.” Kenneth durft niet met zekerheid te beweren dat er sprake is van racisme, “*maar het kan*”. Daarmee schept Kenneth voor zichzelf ruimte die zijn ***selectieve waarneming*** en ***perceptuele vertekening*** rechtvaardigt. Het rechtvaardigt tevens echter dat hij niets onderneemt: “*ik kan het toch nooit goed doen*”, want: “*het kan*” dat Jos hem discrimineert, hoewel hij zich “*niet helemaal daarop verlaten*” wil. Opnieuw zien we hier, net als in de eerste drie cases, hoe een situatie ontstaat waar beiden het probleem creëren en er beiden onderdeel van zijn.

Bespreking

In het bovenstaande zijn drie cases beschreven -Malika in het bureau arbeidsparticipatie, Sonia en Perihan op het secretariaat van het ministerie en tenslotte Kenneth de jurist op het ministerie - waarin de invloed van waardering op de prestaties van de migranten medewerkers naar voren komt. Dat is op zich niet uitzonderlijk, eerder menselijk. Op de meeste mensen heeft waardering of het ontbreken daarvan invloed. Ik heb hier vooral willen beschrijven hoe dat in interetnische samenwerkingsrelaties een rol speelt. Geen van de oorspronkelijke Nederlandse medewerkers lijkt bewust onderscheid te hebben willen maken. Evelien, die de dagelijkse leiding heeft op het ministeriële secretariaat, zegt dat expliciet; “*ik vind iedereen is gelijk*”. Toch lijkt er wel onderscheid op grond van etniciteit te worden gemaakt. De uitspraken van Evelien over Sonia lijken alleen al door hun ongenueanceerdheid overtrokken: “*die is hartstikke wereldvreemd*”. In de situatie van Malika, consulente in het bureau arbeidsparticipatie, wijzen de verschillende verhalen in de richting van onterechte kritiek op haar deskundigheid en op een verband met haar Marokkaanse achtergrond. In de casus van Kenneth, de jurist op het ministerie, geeft Kenneth zelf aan hoe hij “*gefrustreerd*”, door de negatieve kritiek van Jos, zijn leidinggevende, zich niet meer voor de “*volle 100%*” in kan zetten. ***Selectieve waarneming*** (“*die kan nog geen Nederlandse zin bakken*”) en ***perceptuele vertekening*** (“*Hij is timide, passief en meegaand*”) leiden er uit eindelijk toe dat via ***personificatie*** de migranten medewerkers persoonlijk worden afgerekend op de gevolgen van de ontstane situatie. Daarmee lijken ze de rechtvaardiging te kunnen vormen voor de onderwaardering.

De Nederlandse collega’s realiseren zich niet dat er sprake zou kunnen zijn van ongelijke behandeling: “*voor mij is iedereen gelijk*”. De migranten collega’s interpreteren zaken misschien wel te snel als zijnde racisme (***selectieve waarneming*** en ***perceptuele vertekening***), zonder dat vervolgens hard te maken en er tegen in opstand te komen: “*durf me niet helemaal*

daarop te verlaten, maar het kan". En zo zien we hoe beide partijen deel hebben aan het creëren en onderhouden van **de paradox tussen de ideologie van gelijkheid en de dagelijkse praktijk van ongelijkheid** en is het niet uitgesloten dat de onderprestatie van migranten medewerkers het gevolg is.

5.3 ALLEDAAGS RACISME

In de bovenstaande cases komen voorbeelden aan de orde van wat in het eerste hoofdstuk getypeerd is als alledaags racisme. Onder andere als Evelien, de dagelijks leidinggevende op het secretariaat van het ministerie, in kritiek op Sonia een opmerking maakt over haar hoofddoek, voegt ze daar nuancerend aan toe dat we haar niet verkeerd moeten begrijpen, dat ze dat *"prima vindt"*, want dat *"die Marokkaanse meiden vlotter zijn dan zij"*. Maar Sonia is geen Marokkaanse, dus neemt die opmerking het oordeel van Evelien *"die is hartstikke wereldvreemd"* over Sonia niet weg. Met de opmerking dat we haar *"niet verkeerd"* moeten begrijpen, lijkt Evelien genuanceerd en niet bevooroordeeld over te willen komen. Juist dit soort schijnbaar genuanceerde oordelen lijken het alledaagse racisme aan het oog te onttrekken en onzichtbaar te maken. Een onzichtbaarheid die de paradox tussen de ideologie van gelijkheid en de dagelijkse praktijk van ongelijkheid creëert en in stand houdt. Ik wil daarom in deze paragraaf aan de hand van twee andere cases enkele voorbeelden van alledaags racisme beschrijven. Opnieuw om zichtbaar te maken wat zo vaak onzichtbaar is.

Het universiteitsmagazijn

De eerste casus speelt in het magazijn van een universiteit. Ghasem, afkomstig uit Syrië, werkt daar nu elf jaar. De meeste van zijn collega's (twaalf) zijn net als hij via een werkgelegenheidsproject binnengekomen. Ghasem is de enige medewerker met een buitenlandse afkomst. Als enige van zijn collega's heeft hij nog geen vaste aanstelling. Hij heeft verschillende keren naar een vaste aanstelling gesolliciteerd, maar die niet gekregen. Steeds werd een Nederlander aangesteld, ook als die na hem was binnengekomen. Op het eerste gezicht zou hier sprake van ongelijke behandeling kunnen zijn, toch denkt zijn leidinggevende, Ronald, daar anders over:

“Ja, er waren vacatures, maar toen waren er mensen, ja die functioneren beter en hij niet, ja dan valt de keuze op iemand anders.”

Ronald wekt hier de indruk dat Ghasem steeds is afgewezen omdat hij in zijn werk minder goed functioneert. Bij doorvragen blijkt echter dat de afwijzing eigenlijk meer gebaseerd is op het functioneren in de onderlinge omgang dan op zijn werkprestaties. Ronald vertelt namelijk:

*“Nou ja, het werk op zich dat gaat wel,
...qua werk gaat het goed, alleen het
verhaal er om heen, daar hebben de
mensen geen zin in.”*

Ghasem werkt dus wel goed, geeft zijn leidinggevende aan. Daarop kan hij dus niet afgewezen zijn. *“Het verhaal er om heen”* geeft Ronald aan *“daar hebben de mensen geen zin*

in”. Met andere woorden ‘de mensen’, teamgenoten, collega’s van Ghasem geven aan dat ze geen zin in hem hebben om een ander reden dan zijn werkprestatie. Wat ‘het verhaal er om heen’ is wordt naar voren gebracht door de meewerkend voorman Tinus. Die vertelt onder andere hoe Ghasem volgens hem misbruik maakt van zijn beperkte beheersing van de Nederlandse taal:

“Het valt wel op dat het altijd in zijn voordeel is. Als ik bijvoorbeeld vraag Ghasem maak even een kar leeg dan heeft hij het niet begrepen, maar Ghasem je mag eerder naar huis, dan snapt hij het heel goed.”

Een andere collega kijkt hier echter heel anders tegenaan en meent dat Ghasem geen uitzondering is:

“We hebben allemaal boter op ons hoofd. Wie van ons probeert niet zo nu en dan zich te drukken!”

Iedereen drukt zich wel eens in het werk, meent deze collega, maar als Ghasem zich drukt wordt dat ervaren als misbruik van zijn gebrekkig Nederlands. Hier lijkt sprake van **perceptuele vertekening**. Door Ghasems gedrag te verbinden aan zijn Nederlandse taalbeheersing wordt het etnisch geduid en in relatie gebracht met zijn buitenlandse afkomst. Het een en ander heeft te maken met de sfeer die er ten aanzien van buitenlanders bij een aantal collega’s op het magazijn heerst. Dit lijkt op Ghasem te worden afgewenteld. Tinus de meewerkend voorman verwoordt het als volgt:

De universiteit

De casus speelt zich af op het centrale magazijn van een universiteit. Ghasem werkt daar inmiddels elf jaar. Hij heeft als enige medewerker nog geen vaste aanstelling.

Materiaalverzameling

Er vindt een groepsgesprek plaats met twee direct leidinggevenden, de personeelsfunctionaris en het hoofd P&O. Er zijn twee individuele gesprekken met Ghasem en een gesprek met het hele team. De gesprekken worden op de band opgenomen en verbatim uitgewerkt. Dat lukt niet bij het teamgesprek, waarvan achteraf een globaal verslag is gemaakt.

De spelers

Aan het woord in de casus komen: Ghasem, zijn leidinggevende Ronald, de meewerkend voorman Tinus en zijn collega Marja.

“Ik voel me zo langzamerhand in de uitverkoop gezet als Nederlander. Ik krijg het gevoel dat de Nederlandse samenleving, dat wij met een heleboel knuffelallochtonen opgescheept zitten.”

Dat Tinus zich als Nederlander in de uitverkoop voelt gezet, komt voort uit zijn gevoel dat buitenlanders voorgetrokken worden: *“de knuffelallochtoon”*. Essed noemt het tot slachtoffer verklaren van de meerderheidsgroep een strategie die alledaags racisme ontkent (Essed, 2006). Ghasem zou zo’n knuffelallochtoon zijn, maar erg knuffelig lijkt zijn situatie niet. Voorlopig heeft hij als enige niet de fel begeerde vaste aanstelling. Ghasem meent te weten wat de reden is dat hij steeds geen vaste aanstelling krijgt:

“Ik heb begrepen, zij liever Nederlander dan buitenlander.”

Na de zoveelste afwijzing ziet hij geen vooruitzichten in deze baan en besluit hij ontslag te nemen:

“Ik liever voor mijn toekomst andere baan, dan ben ik rustiger. Ik heb nog vijf jaar, dan pensioen. Waarom vijf jaar onrustig, onzeker. 11 Jaar op universiteit, nog steeds geen vaste baan. Mijn collega’s krijgen allemaal vaste baan, ook die na mij komt. En iedereen komt van werkgelegenheidsproject. Als iemand hoort dit, wat denk jij zelf?”

Ghasem heeft 11 jaar gewacht en gehoopt op een vaste aanstelling. Die heeft hij niet gekregen en niet omdat hij niet goed werkt. Althans, zijn leidinggevende vertelt dat zijn werk goed is. Ghasem kiest eieren voor zijn geld en wil niet langer in onzekerheid leven.

Bureau pleegzorg

Joanna, een maatschappelijk werkster (van Surinaamse afkomst) bij de pleegzorg vertelt over twee situaties van alledaags racisme. Op de eerste dag in haar nieuwe baan heeft Joanna een ontmoeting met haar nieuwe collega, Riek. Riek werkt als vrijwilligster en vertelt dat ze ook gesolliciteerd heeft op de baan die Joanna nu heeft. Riek had gedacht een goede kans te maken omdat zowel het team als de teamleider haar, meent zij, wel zagen zitten. Omdat de organisatie een positief actiebeleid heeft, moest er echter ook extern geworven worden. Zij heeft daardoor, vertelt ze Joanna, de baan niet gekregen. Riek vertelt in haar interview dat ze geaarzeld heeft om Joanna over haar sollicitatie te vertellen.

“Kan ik dit wel maken om dit te zeggen. Ik kan me voorstellen dat het vanuit Joanna niet leuk is. Aan de andere kant had ik zo iets van ja, maar dat is wel de situatie en eh. ik had die baan ook wel willen hebben.”

Riek voelde aan dat het niet helemaal lekker was om de opmerking te maken, maar aangezien de feiten nou eenmaal zo lagen meende zij het toch te moeten doen.

De tweede gebeurtenis vindt een paar dagen later plaats. Digna heeft in de sollicitatiecommissie van Joanna gezeten. Om een praatje aan te knopen vraagt zij Joanna of ze in Zuylen woont. Joanna reageert verontwaardigd. Zuylen is een wijk waar veel allochtonen wonen. Waarom denkt Digna dat Joanna daar woont? Als Joanna vertelt waar ze wel woont, in een wat bekend staat als een ‘gegoede’ wijk, reageert Digna verbaasd en ook dat neemt Joanna als zeer stereotype waar. Nu twee jaar later geeft Joanna aan dat beide ontmoetingen voor haar de toon hebben gezet in de verdere samenwerking:

“Het heeft bij mij doorgespeeld in de zin dat ik altijd zoiets heb gehouden van, je moet op je tellen letten. Hoe kijken ze naar mij als collega, hoe kijken ze naar mij als zwarte collega. Ik wil niet als zwarte collega gezien worden, maar gewoon als collega.”

Joanna verklaart de opmerkingen niet vanuit de situatie, in het voorval met Riek: ‘zij is teleurgesteld dat zij zelf de baan niet heeft gekregen’, maar **personifieert** die: *“hoe kijkt zij naar mij”*. Door de **personificatie** trekt Joanna de opmerking naar zich toe. Het zegt behalve over Riek en Desi ook iets over haar: *‘ik moet op mijn tellen letten’*.

Desi heeft haar opmerking over de woonplek van Joanna op geen enkele manier in verband gebracht met Joanna’s afkomst.

Bureau pleegzorg

Het betreft een bureau pleegzorg in één van de grote steden in het westen van het land. Het team waarin de casus zich afspeelt is klein. Vijf maatschappelijk werkers en een teamleider. Het team is multi-etnische samengesteld: drie maatschappelijk werkers hebben een Nederlandse achtergrond, één komt uit Suriname en één heeft een Indische achtergrond. Ook de teamleider is van Indische afkomst.

De aanleiding

De samenwerking loopt niet goed en ik word gevraagd de problemen in het team bespreekbaar te maken. De drie Nederlandse collega’s werken nauw met elkaar samen en de twee migranten collega’s ook. Met name de Surinaamse collega Joanna, heeft nauwelijks contact met haar Nederlandse collega’s Riek en Digna. Bovendien zijn er tussen hen regelmatig spanningen. Tijdens het begeleidingstraject brengt Joanna, de Surinaamse maatschappelijk werker, twee gebeurtenissen naar voren om aan te geven waarom zij niet goed met Riek en Digna over weg kan. Ze hebben twee jaar geleden plaats gevonden. Joanna, de Surinaamse maatschappelijk werker is dan net aan haar nieuwe baan in dit team begonnen.

Materiaalverzameling

Na de afronding van het teamproject zijn de drie collega’s ieder afzonderlijk geïnterviewd over de door Joanna naar voren gebrachte voorvallen en de consequenties daarvan.

De spelers

Met betrekking tot de beide voorvallen zijn er drie betrokken maatschappelijk werkers: Joanna, van Surinaamse afkomst en Riek en Digna beide met een oorspronkelijk Nederlandse afkomst.

“Het was een poging om contact met iemand te krijgen. Dat zoek je op gemeenschappelijkheid. Ik dacht dat ze in Zuylen woonde. Ik had daar ook gewoond. Wat er in dat gesprek gebeurde, was afwerend, afhoudend, waarop ik zoiets had van waarom doe je daar zo ingewikkeld over.”

Zowel Desi als Riek hebben als gevolg van **selectieve waarneming** niet gezien dat hun eerste contact met Joanna bij Joanna slecht is gevallen en dat het van grote invloed is geweest op hun verdere samenwerking. Zij hebben de slechte relatie die ze hebben met Joanna **gepersonifieerd** en daardoor niet verder na hoeven denken over de betekenis van het slechte contact.

“Eigenlijk heb ik nooit contact met Joanna. Het is goedemorgen en goedemiddag en daarmee houdt het op. Ik vind het een ingewikkelde vrouw. Daarom heb ik het ook niet als zwart-wit problematiek bestempeld.”

Overgevoelig of sensitief?

In deze casus zien we hoe twee collega's een opmerking maken naar hun nieuwe collega, die deze collega, van Surinaamse afkomst, als discriminerend ervaart. In de beschrijving zien we een proces dat grote gelijkenis vertoont met wat er in de eerdere casus over de sollicitatieprocedure bij bureau jeugdzorg is gebeurd. De Nederlandse betrokkenen realiseren zich niet dat er iets essentieels heeft plaats gevonden dat de verdere samenwerking een wending geeft. Voor de zwarte collega bepaalt de gebeurtenis in hoge mate haar verdere opstelling naar de beide collega's. Is Joanna overgevoelig of interpreteert zij de opmerkingen terecht als stereotype?

In de eerste opmerking, over het positieve actiebeleid van de organisatie, wordt zij niet als collega, maar als lid van de doelgroep van het positieve actiebeleid aangesproken. Omdat Joanna zwart is, is zij, verondersteld Riek, met 'voorkeur' aangenomen en heeft Riek deze baan niet gekregen. Het is waar dat Joanna in de procedure is gekomen omdat er als gevolg van het positieve actiebeleid extern is geworven. De **gepersonifieerde** conclusie die Riek trekt, dat Joanna met voorkeur is aangenomen en niet op haar kwaliteiten, lijkt echter niet terecht. Dat blijkt uit de reactie van de leidinggevende die Joanna desgevraagd verteld dat ze is aangenomen omdat zij de beste kandidaat was en niet op grond van voorkeur. Deze **gepersonifieerde** verwarring is wat we vaker zien met betrekking tot positief actiebeleid. De verwarring heerst dat positieve actie een beleid is dat migranten een duwtje in de rug moet

geven omdat zij niet goed genoeg zijn. Echter dat duwtje in de rug is nodig omdat in selectieprocedures kwaliteiten van minderheidsgroepen veelal niet gelijkwaardig beoordeeld worden. Doel van het positieve actiebeleid is de beoordeling te beïnvloeden, gelijkwaardig te maken. Positieve actie is een beleidsmaatregel die ongelijke behandeling recht moet trekken en niet mensen voortrekt. In de begin jaren is ‘voortrekken’ wel gebeurd.

Ondergekwalficeerde kandidaten werden dan aangetrokken omdat het migranten waren (Kempadoo, 1988). Ook toen werd op de migrant afgewenteld en gepersonifieerd wat het probleem van Nederlandse organisaties was. Het onvoldoende onderkennen van migranten talent werd gecompenseerd door ondergekwalficeerde migranten toch aan te nemen. Deze fout, het aannemen van ondergekwalficeerd personeel, werd vrij snel ontdekt en gecorrigeerd. Het heeft echter wel de mythe gevestigd, dat migranten worden aangenomen ondanks het feit dat ze minder goed zouden zijn. Een mythe die een hardnekkig leven lijkt te leiden en onderdeel is geworden van de ideologische rechtvaardiging. De opmerking van Riek lijkt gebaseerd op deze mythe en veronderstelt dat ook Joanna niet op haar kwaliteiten maar vanwege haar etniciteit is aangenomen. Joanna is sensitief en voelt dat aan.

In de tweede casus ligt het diffuser omdat we niet feitelijk vast kunnen stellen of de identificatie met allochtonen die Joanna ervaart, inderdaad gemaakt is. Wat we wel weten is dat Digna veronderstelt dat Joanna in Zuylen woont, een wijk waar veel allochtonen wonen. We weten ook dat Digna verbaasd is dat Joanna in werkelijkheid in een buurt woont met dure huizen. Of Digna het één en ander verbonden heeft met etniciteit, weten we niet. Joanna maakt die verbinding in ieder geval wel. Als zij de enige migrant was bij wie wordt aangenomen dat ze in een buurt woont waar veel migranten wonen, dan hadden we kunnen denken dat ze inderdaad overgevoelig is. Het is echter een reactie, die regelmatig voor komt en stereotype is.

Het een en ander wijst er op dat Joanna in beide situatie mogelijk niet ‘overgevoelig’ is geweest, maar goed heeft aan gevoeld dat er iets gaande was, sensitief is voor ongelijkheid. Maar tevens wijzen de verschillende reacties er op dat de opmerkingen van de beide collega’s niet discriminerend ‘bedoeld’ zijn geweest maar mogelijk ‘automatische’ reacties, zoals door Devine (1989) beschreven. Digna en Riek zijn zich niet bewust geweest van het etnische karakter van hun opmerkingen naar Joanna. Door haar reactie op hun opmerkingen niet daarmee in verband te brengen maar deze te personifiëren: “*Joanna is een ingewikkelde vrouw*”, hoeven ze daar niet verder bij stil te staan. Joanna op haar beurt personifieert ook de

beide opmerkingen “*oh ja, zo kijken zij.*” Ze velt een definitief oordeel over haar collega’s en rechtvaardigt daarmee dat zij geen verdere stappen onderneemt.

Hier zien we opnieuw hoe de **personificatie**, die door alle drie wordt ingezet, de **perceptuele vertekening** en **selectieve waarneming** rond maakt en de rechtvaardiging vormt, die iedere verdere discussie overbodig lijkt te maken én de trein van misverstanden in gang zet.

De voorvallen blijken vergaande gevolgen te hebben gehad voor de verdere samenwerking met name voor Joanna. De ontstane situatie beïnvloedt uiteindelijk de beoordeling van Joanna’s functioneren en niet die van Riek en Digna. De twee Nederlandse collega’s hebben geen idee dat Joanna’s gedrag voortkomt uit hun eerste contacten. Ze vinden haar alleen een ingewikkeld mens waar moeilijk mee valt samen te werken. Dat stellen zij aan de orde bij hun leidinggevende. In een functioneringsgesprek stelt haar leidinggevende het bij Joanna aan de orde. Op haar werk wordt ze positief beoordeeld. Ten aanzien van haar gedrag wordt ze aangespoord zich wat meer open en wat soepeler op te stellen tegenover haar collega’s. Tegen de zin van Joanna wordt dit in haar beoordelingsverslag opgenomen. Omdat haar werk inhoudelijk positief beoordeeld wordt laat ze dat minpuntje verder zitten.

Bespreking

In de voorgaande twee cases (drie situaties) zien we hoe vormen van alledaags racisme en de drie mechanismen in elkaar grijpen. In het magazijn op de universiteit heerst het idee dat we “*opgescheept zitten met een heleboel knuffelallochtonen*” en als Nederlanders “*in de uitverkoop*” zijn “*gezet*”. Dat in werkelijkheid Ghasem de enige medewerker is die nog geen vaste aanstelling heeft wordt **selectief waargenomen** en gerechtvaardigd door aan te geven dat “*er mensen waren, ja, die functioneerden beter*”. Uit de woorden van de leidinggevende komt echter naar voren, zo hebben we gelezen, dat het niet zijn werkprestaties waren waarop Ghasem geen vaste aanstelling krijgt.

In de analyse van de tweede casus komt naar voren dat de opmerkingen van Riek (over de sollicitatieprocedure) en van Desi (over de woonsituatie) een etnische voedingsbodem hebben. Joanna reageert op de voor haar voelbare etnische onderstroom. Dat wordt echter door Desi en Riek niet herkend (**perceptuele vertekening**). De samenwerking die daardoor vanaf het eerste moment slecht loopt wordt door alle drie **gepersonifieerd**. Desi en Riek vinden Joanna een “*ingewikkeld*” mens en Joanna denkt te weten “*zo kijken zij*”.

In beide cases is **de paradox tussen de ideologie van gelijkheid** -zowel de collega's van Ghasem als Riek en Digna menen Ghasem en Joanna gelijk te behandelen- en **de dagelijkse praktijk van ongelijkheid** -Ghasem die als enige geen vast contract heeft en Joanna, die gezien lijkt te worden als zwarte collega en niet gewoon als collega-, aanwezig. De situatie leidt er bij Ghasem toe dat hij ontslag neemt en op zoek gaat naar een andere baan en bij Joanna dat zij een negatieve aantekening krijgt in haar functioneringsdossier.

5.4 DE DOMINANTIE VAN DE NEDERLANDSE CULTUUR

De twee laatste cases die ik analyseer spelen beide in een instelling waarvan 'een substantieel deel van de medewerkers een etnisch 'diverse' achtergrond heeft. Dat heeft te maken met het grote aantal cliënten met een etnisch 'diverse' achtergrond van beide instellingen. Het betreft een instelling voor maatschappelijke hulpverlening en een justitiële instelling. Al in de jaren negentig kwamen hulpverleningsinstellingen er steeds meer achter dat de bestaande werkwijze en benadering van cliënten onvoldoende waren afgestemd op geïmmigreerde Nederlanders (v.d.Broek, 1994; Bellaart, 1999; v. Mechelen, 2000). Organisaties zijn er steeds meer toe over gegaan personeel aan te trekken uit de verschillende etnische groepen om een verbetering van de kwaliteit van de hulpverlening te bewerkstelligen. In deze paragraaf wil ik onderzoeken hoe beide hulpverleningsorganisaties met de onderlinge samenwerking in relatie tot cultuurverschillen omgaan. Opnieuw zoals in alle voorgaande cases, met gebruikmaking van de drie

Instelling voor maatschappelijk hulpverlening

De instelling voor Maatschappelijk hulpverlening is een grote organisatie, ontstaan uit fusies van verschillende hulpverlenende instelling, gevestigd in één van de grote steden in het noorden van het land. Over de stad verspreid zijn interdisciplinaire teams die, soms meer soms minder, interetnisch zijn samengesteld.

Het team dat bij het onderzoek betrokken is bestaat uit maatschappelijk werkers; een sociaal juridische dienstverlener; een randgroep-; een straathoek- en een ouderen werker; activeringswerkers; baliemedewerkers en medewerkers die de eerste opvang verzorgen. Achttien in totaal. Negen hebben een 'andere' etnische achtergrond (Indisch, Surinaams, Antilliaans, Marokkaans, Irakees, Soedanees) en negen een Nederlandse achtergrond.

Materiaalverzameling

Er zijn gesprekken gevoerd met elf medewerkers, verdeeld over de verschillende disciplines en met de teammanager. Zes geïnterviewden hadden een migranten achtergrond en vijf een Nederlandse.

De spelers

In de casus beschrijving komen aan het woord: Abdel, een Marokkaanse maatschappelijk werker, Marjorie, een Antilliaanse maatschappelijk werker en Ferry, een Molukse maatschappelijk werker. Van de werkers met een Nederlandse achtergrond komen Sonja, de ouderenwerker en Julia, de teammanager aan het woord.

mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie. Omdat de interviews veel overeenkomsten vertonen worden deze beide cases gezamenlijk geanalyseerd.

Het maakt allemaal geen verschil

In beide organisaties menen de autochtone teamleden dat onderlinge etnische verschillen niet van belang zijn.

“Ik kijk daar eigenlijk niet naar (de multiculturele samenstelling van het team/lb). Ik heb niet zo iets van, ik heb nu een Marokkaanse collega of een donkere collega, nee dat is voor mij één. Ik heb een collega.”.

Dat verschillen niet uitmaken, zou het ideale uitgangspunt kunnen zijn. Het is de wens van de maatschappelijk werkster in de pleegzorg: dat zij als collega wordt gezien en niet als allochtone collega en de angst van de jurist op het ministerie: dat hij als allochtoon wordt gezien en niet gewoon als jurist. Maar is de hier verwoorde ‘neutraliteit’, ook werkelijk neutraal? Zeggen dat etniciteit geen verschil maakt kan twee betekenissen hebben. Een inclusieve en een exclusieve, insluitend of uitsluitend (Frankenberg, 1993). Inclusief geen onderscheid maken, is het verschil als uitgangspunt nemen: ‘het maakt niet uit, we zijn allemaal verschillend en daar houden we rekening mee’. De exclusieve manier van geen onderscheid maken gaat er vanuit dat we allemaal in wezen hetzelfde zijn, verschillen doen er niet toe, daar hoeven we geen rekening mee te houden. In het laatste geval worden verschillen buitengesloten. Om te bepalen wat de betekenis van de bovenstaande opmerking in dit geval is kijken we naar de uitwerking van ‘het geen verschil maken’ in de praktijk. Daarvoor laten we de migranten collega’s aan het woord. Menen zij ook dat etnische verschillen in het werk er niet toe doen?

Justitiële instelling

Het betreft één van de landelijke justitiële instellingen. Deze instelling heeft al ruim tien jaar een etnisch divers personeelsbestand. Het team dat bij het onderzoek betrokken wordt bestaat uit negen agogische werkers, vijf autochtone Nederlanders en vier allochtone Nederlanders (Marokkaans, Antilliaans, Surinaams)

Materiaalverzameling

Er wordt een gesprek gevoerd met de teammanager, een met twee gedragswetenschappers en de interne organisatieadviseur (één van de gedragswetenschappers is een Antilliaanse Nederlanders, de anderen zijn autochtone Nederlanders). Uit het team wordt met vier agogische werkers gesproken (een Marokkaanse-, een Antilliaanse- en twee oorspronkelijk Nederlanders).

De spelers

In de casus komen de Marokkaanse groepswerker Mo, de Antilliaanse groepswerker Rudi en de Surinaamse gedragswetenschappers Lisette aan het woord. Van de autochtone Nederlanders zijn dat de groepswerkers Ellen en Marja en de gedragswetenschapper Ida.

De migranten collega’s uit beide organisaties geven in verschillende bewoordingen aan dat zij menen dat etnische verschillen er wel degelijk toe doen.

“Er is een impliciete onderwaardering van de witten en dat is altijd zo geweest. Neerbuigend naar cultuurverschillen. Ik geloof niet dat de witte collega’s ons als gelijkwaardig zien”.

Niet alleen menen de migranten werkers dat verschillen er toe doen, ze menen ook dat er ongelijkwaardig mee wordt omgegaan. Naar de mening van de migranten is de uitspraak *“het maakt allemaal geen verschil”*, een kwestie van **selectieve waarneming**: er wordt onderscheid gemaakt en de autochtone collega’s nemen dat niet waar.

Toeval of niet?

Cultuurverschillen lijken een rol te hebben gespeeld bij het vertrek uit de justitiële instelling van medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen. In de voorgaande 10 jaar waren op alle niveaus (behalve op directieniveau) veel medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen aangetrokken. Er is in die tijd een werkwijze en een cultuur ontstaan waar de twee jaar geleden aangetreden directie, zich niet in kan vinden. De nieuwe directie heeft een kwaliteitsslag ingezet en in die periode is een aantal mensen ontslagen of zelf vertrokken. Achteraf, blijkt nu, zijn met name migranten medewerkers ontslagen of vertrokken. De leidinggevendenden weten niet goed welke betekenis ze aan dit feit moeten geven:

“Er zijn een aantal allochtonen uitgegaan: geen professionele houding, niet nakomen van afspraken en dat klopt ook, maar... het management is nu volledig blank, zowel op clusterniveau als op locatieniveau en dat was nooit. Wat moeten we daarvan vinden?”

De directie heeft steeds volgehouden dat het om een kwaliteitsslag gaat, dat professionalisering van de organisatie voorop stond. Ieder individueel vertrek was van daaruit gezien, gegrond. De Nederlandse medewerkers lijken het daarmee eens te zijn. Marja, één van de groeps werkers vertelt:

“Ja, ik weet eigenlijk niet waarom. Ik denk meer toevallig. Ik zal maar zeggen, donkeren... Als het een blanke was geweest, was hij er ook uitgegaan. Ze hebben gewoon dingen gedaan wat niet kan en dan denk ik, ja, het maakt niet uit wat je bent, maar als je dingen doet wat niet kan, dan ja, die hou je niet binnen”.

Toevallig of **perceptuele vertekening**? Door te **personifiëren** en dus vooral naar de individuele reden voor het ontslag te kijken, wordt de **perceptuele vertekening** op gang gebracht en hoeven algemene conclusies, bijvoorbeeld over het feit dat het misschien niet toevallig is dat de ontslagen in de migranten hoek vallen, niet getrokken te worden.

De geïnterviewde migranten kijken daar echter anders tegen aan. Zij zien grote verschillen in de manier van werken tussen de allochtone en de autochtone collega's. Zij menen dat de ontslagen niet gebaseerd zijn op kwaliteitsverschillen maar op cultuurverschillen. Een aantal migranten hebben een ontslag zelfs niet afgewacht. Rudi, een groepswerker van Antilliaanse afkomst, zegt daarover:

“Hoe mensen het aanpakken is anders, dat wordt niet onderkend. Je mag jezelf niet zijn. Sommige collega's zagen het aankomen twee jaar geleden en hebben zelf ontslag ingediend.”

In beide instellingen geven de medewerkers uit de etnische minderheidsgroep dus aan dat er een onderwaardering is voor de 'andere' etnische culturen, terwijl de collega's uit de etnische meerderheidsgroep menen dat cultuurverschil er niet toe doet.

In een voorval dat zowel door Mo, een groepswerker van Marokkaanse afkomst, als zijn collega Marja, een groepswerker met een Nederlandse afkomst, wordt verteld, komt het verschil naar voren. Marja vertelt hoe Mo een Marokkaanse pupil van 16 jaar verbiedt om te huilen als hij hoort dat zijn moeder overleden is, want:

“Je bent een man en mannen huilen niet”.

Als Marja hem dit hoort zeggen, grijpt ze in. Ze zegt hem daar onmiddellijk mee op te houden, stuurt hem weg en werkt zelf met de jongen verder. Marja geeft de discussie weer die ze daar later samen over hebben.

“Hij zag het ook wel, maar toch had hij wel, ‘ja maar, ik weet dat het voor die jongen beter is en zo is het bij ons’. En ik zei: ‘maar zo is het bij ons niet en ik vind niet dat je dat kan doen.’

Daarmee lijkt voor Marja de kous af en er op terugkijkend voegt ze er aan toe:

“Kijk en dat vind ik wel eens ernstig. Dat je dat zelf van huis uit gewend bent..., maar dat je dat doordraagt in je werk! Ik denk, je bent ondertussen wel zolang in Nederland dat je dat zou moeten kunnen”.

Marja stelt hier de pedagogische norm, die voor haar buiten iedere discussie staat. Zij roept op basis daarvan Mo tot de orde. Mo is het niet met haar eens, maar meent zich, weliswaar met pijn in zijn hart, er bij neer te moeten leggen.

“Kijk er zijn cultuurverschillen, maar ik moet me aan de Nederlandse cultuurcode houden. Dat vind ik wel moeilijk.”

Het gaat mij hier niet om welke pedagogische aanpak de juiste zou zijn. Daar moeten zij als deskundigen samen maar uitkomen. En dat is waar het hier wel overgaat. Ze moeten er **samen** uit komen. Er vindt hier geen discussie plaats over de verschillende uitgangspunten. Er is een verschil van mening over de pedagogische aanpak, naar het zich laat aanzien op grond van cultuurverschillen. Marja stelt de norm “*zo is het bij ons*” en diskwalificeert Mo’s mening. Mo die het er niet mee eens is, legt zich daar bij neer “*ik moet me aan de Nederlandse cultuurcode houden*”. En daarmee lijkt de discussie gesloten. Essed (Essed, 2002, Essed & Goldberg, 2002) spreekt in een dergelijke situatie over ‘cloning’. Zij meent dat de reproductie van cultuur diep geworteld zit in de samenleving en dat we dat terug zien in organisaties. Organisaties zijn daardoor vooral gericht op ‘sameness’ en marginaliseren of sluiten ‘otherness’ uit (zie ook Ghorashi, 2003). Er is een vanzelfsprekende en veelal onbewuste voorkeur voor een bepaalde manier van doen. Wat daarvan afwijkt wordt afgewezen. In het bovenstaande voorbeeld verwacht Marja als vanzelfsprekend dat Mo zijn eigen norm “*mannen huilen niet*” loslaat en diskwalificeert zijn professionaliteit als blijkt dat hij “*na zolang in Nederland*” nog steeds wat hij “*zelf van thuis uit gewend*” is wil overdragen. Om tot een dergelijke niet ter discussie staande afwijzing te komen wordt **perceptuele vertekening** ingezet. Marja **percipieert** Mo’s aanpak als onprofessioneel en Mo wordt gedwongen dat ook te doen en zich aan te passen aan de Nederlandse cultuur en daar gaat hij, noodgedwongen, mee akkoord. Door de discussie over de verschillende opvattingen niet aan te gaan, door geen enkele ruimte te laten voor een ‘diversere’ aanpak, gaat de meerwaarde die een multiculturele samenwerking kan bieden, verloren.

Hoewel in deze beide organisaties etnisch divers personeel is aangetrokken om de hulpverlening aan migranten cliënten te verbeteren, lijkt er weinig ruimte voor verschillen. Abdel, één van de maatschappelijk werkers geeft aan wat het van hem vraagt.

“Het is de maatstaf van zo doen wij het en dat is toch wit, zo moet het! Ik ben een soort kameleon geworden. Ik kan een andere kleur aannemen. Voor Nederlanders is het belangrijk dat ik niet meer zo’n buitenlander ben.”

Maar Abdel legt zich er niet helemaal bij neer. Hij kan dan een kameleon zijn en van kleur verschieten in het bijzijn van Nederlanders, hij is geen slang die zijn huid aflegt. Met migranten collega’s onderling, vertelt hij, neemt hij zijn eigen kleur weer aan

“Ik heb sowieso makkelijker contact met allochtone collega’s. Daar kun je makkelijker over dingen praten, die begrijpen het beter.”

In beide organisaties zijn er aparte etnische circuits ontstaan. Niet opvallend, wel subtiel. Mogelijk nauwelijks zichtbaar voor de autochtone collega's, vertelt Rudi.

“Ik ben er sinds de afgelopen twee jaar voorzichtig mee om dingen aan anderen mensen te vertellen.”

“Andere mensen” zijn voor Rudi ‘Nederlandse’ collega's. Rudi heeft besloten voorzichtig te zijn met wat hij hen vertelt en dat heeft alles te maken met de ontslagen die, zoals hierboven beschreven, zijn gevallen onder de medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen. Rudi is op zijn qui-vive.

Etnisering

Weinig ruimte voor verschillen, gescheiden circuits. Toch is het niet zo dat er helemaal geen gebruik wordt gemaakt van de culturele verschillen. Één van de leidinggevende geeft aan dat de samenwerking tussen de migranten en de ‘Nederlandse’ collega's vooral gebaseerd is op het gebruik maken van de contacten die de migrantenwerkers hebben.

“De samenwerking is functioneel: dat doe ik samen met jou, want jij hebt mooie ingangen”.

Daarnaast wordt de migrant vaker ingezet ten behoeve van migrantencliënten, menen de migrantenwerkers.

“Er komen anders-zijnde cliënten en daar word ik dan aan gelinkt, jij bent ook anders. Niet alleen aan Marokkaanse cliënten, Turkse krijg ik ook en Afrikaanse ook. Het maakt niet uit, alles.”

Ook in de justitiële instelling wordt er gebruik gemaakt van de specifieke etnische kwaliteiten van de groepswerkers.

“Zo'n onderwerp als seksualiteit, dat is lastig te bespreken en dan vragen ze iemand met dezelfde achtergrond, ‘goh, praat jij eens met hem’. En die kan dan ook weer meer uitleggen aan de collega's. Dus dat is een enorme meerwaarde van deze samenstelling”.

In beide hier beschreven cases zien we terug hoe gebruik wordt gemaakt van de migranten collega's. Als het handig is voor de contacten, lastige onderwerpen en toewijzing van allochtonen cliënten, wordt het verschil ingezet, mag het er zijn. Het verschil lijkt er niet te mogen zijn als het om de inhoud van het werk gaat, om hoe met de cliënten wordt omgegaan, dan lijkt er te worden aangedrongen op aanpassing aan de Nederlandse norm en vorm, zoals we zien in de confrontatie tussen Marja en Mo. Essed (1991) heeft het in een dergelijke

situatie over etnisering. Dat wil zeggen specifieke gebieden waarin etniciteit wél een rol mag spelen. De ruimte die er is voor de etnische deskundigheid lijkt zich te beperken tot het toegang krijgen tot de migrantencliënt of migrantendoelgroep (zie ook Ely en Thomas, 2001).

Bespreking

In deze beide organisaties zijn werkers uit diverse etnische groepen aangetrokken om de kwaliteit van de hulpverlening aan migrantencliënten te verhogen. Je zou verwachten dat intercultureel werken dan een thema is. Uit de reacties van de werkers lijkt dat niet het geval. Dat thema is voor de ‘Nederlandse’ collega’s ook niet nodig omdat zij als gevolg van ***perceptuele vertekening*** en ***selectieve waarneming*** menen dat etniciteit er niet toe doet. De migranten collega’s zijn ‘gewoon’ collega’s, die daarnaast een meerwaarde hebben met betrekking tot de contacten met migrantencliënten. Omdat ‘sameness’ (Essed, 2002) het uitgangspunt is, staat de inhoud van het werk, de bestaande methodieken, uitgangspunten en waarden en normen niet ter discussie.

Het uitgangspunt “*het maakt geen verschil*”, is niet negatief bedoeld, integendeel, het is gebaseerd op het streven niet te discrimineren: “*Ik heb niet zo iets van ik heb een Marokkaanse collega, nee, ik heb een collega*”(ideologie van gelijkheid). Zolang de collega’s met een ‘andere’ etnische achtergrond bereid zijn zich aan te passen, een “*kameleon*” te zijn, lijkt er ook geen verschil te zijn. Zo kan de mythe van de ***ideologie van gelijkheid*** in stand worden gehouden. ***De ideologie van gelijkheid***: “*het maakt geen verschil*” is daarmee gebaseerd op een ***dagelijkse praktijk van ongelijkheid***: De Nederlandse cultuur is dominant en andere culturen worden terzijde geschoven en beoordeelt als niet-professioneel en niet passend in de Nederlandse situatie. Schinkel (2007) spreekt over een culturele vorm van racisme, ‘culturisme’. Die ***dagelijkse praktijk van ongelijkheid*** kan de mythe van de ***ideologie van gelijkheid*** in stand houden dankzij ***selectieve waarneming***, ***perceptuele vertekening*** en ***personificatie***.

5.5 CONCLUSIES

In dit hoofdstuk heb ik de overige zeven cases besproken om de analyse van de cases in de eerdere hoofdstuk te verdiepen en te verbreden. De analyse van de verschillende cases licht een stukje van de sluier van onderlinge samenwerking tussen collega's van verschillende etnische afkomst. Het streven naar 'gelijkheid' en 'gelijke kansen', dat bij veel Nederlanders hoog in het vaandel staat (GPD, 2006) lijkt hand in hand te gaan met een dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid. Een dagelijkse praktijk van ongelijkheid die in stand gehouden wordt door het streven naar gelijkheid. En wel omdat dit streven omstandigheden in het leven roept waarin de wens de vader van de gedachten wordt. Om het gelijkheidsideaal hoog te houden, wordt de dagelijkse ongelijkheid onvoldoende onder ogen gezien. Ik heb voor de analyse gebruik gemaakt van drie mechanismen om zichtbaar te maken wat over het hoofd wordt gezien. Dat is op de eerste plaats *selectieve waarneming*, de selectie van wat we wel en niet (willen) zien, bijvoorbeeld niet zien dat wanneer Ghasem, de magazijnmedewerker, onder werk uit probeert te komen, dat niet anders is dan zijn collega's doen, maar menen dat hij misbruik maakt van zijn beperkte Nederlandse taalbeheersing en "*altijd in zijn voordeel*" dingen wel of niet begrijpt. Op de tweede plaats is dat *perceptuele vertekening*, de interpretatie die we geven aan wat we zien. Bijvoorbeeld wanneer Sonia en Perihan, secretariaatmedewerksters op een ministerie, navragen of ze een opdracht goed begrepen hebben, wordt dat niet gezien als zorgvuldigheid en respectvol, maar als "*niet-betrokken en onverantwoordelijk*" gedrag. De selectieve waarneming en perceptuele vertekening kan voortbestaan dankzij het derde mechanisme, *personificatie*. Via personificatie wordt wat we waarnemen toegeschreven aan de persoon en worden situationele omstandigheden niet meegewogen. We zien dat bijvoorbeeld in de cases van de pleegzorg. Joanna, een maatschappelijk werkster van Surinaamse afkomst, ervaart in een eerste ontmoeting met nieuwe collega's, hun opmerkingen als etnisch stereotype en reageert daarop stug en afhoudend. De beide collega's vinden Joanna een "*ingewikkelde*" vrouw en realiseren zich niet dat haar reactie het gevolg is van etnisch stereotype opmerkingen. De medewerkers uit de etnische meerderheidsgroep zijn echter niet de enige die selectief zijn, vertekenen en personifiëren. Ook de medewerkers uit de minderheidsgroep doen dat. Zo zien we hoe Kenneth, de jurist werkzaam op het ministerie, zich niet realiseert (*selectieve waarneming*) dat zijn leidinggevende niet alleen hem, "*op allochtoon zijn*", het vuur na aan de schenen legt, maar dat bij iedere nieuweling doet. In de casus van de pleegzorg komt naar voren dat ook

Joanna, de maatschappelijk werkster van Surinaamse afkomst, op basis van twee opmerkingen, haar collega's afschrijft: “zo kijken zij” (*personificatie*), en samenwerking uit de weg gaat. Bovendien zien we dat de medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen in het algemeen weinig effectief op treden tegen het onrecht dat zij menen dat hen wordt aangedaan. Ze laten het er voornamelijk bij zitten. “*Liggen en omrollen*” zoals één van de collega's het formuleert.

Zowel de leden van de etnische meerderheidsgroep als van de etnische minderheidsgroep zijn onderdeel van het proces, zijn ‘partners in crime’, waarin dagelijkse ongelijkheid onzichtbaar wordt gemaakt en de schijn van de gelijkheid opgehouden lijkt te worden.

In dit hoofdstuk heb ik ook enkele andere aspecten beschreven die de selectieve waarneming, de perceptuele vertekening en de personificatie lijken te ondersteunen of daardoor ondersteund worden. In de eerste paragraaf wordt aan de hand van drie cases beschreven hoe onderwaardering van de persoon en de prestaties van de migrantenmedewerker, bijvoorbeeld “*die kan nog geen Nederlandse zin bakken*”, leidt tot onderpresteren. Omdat de ‘Nederlandse’ collega's zich in het algemeen niet bewust zijn van deze onderwaardering, wordt het resultaat, het onderpresteren, via *personificatie* aan de persoonlijke kwaliteit van de migrantencollega toegeschreven. In de tweede paragraaf komen voorbeelden naar voren van alledaags racisme. De beschrijving van het alledaags racisme laat zien hoe onbewust en ongemerkt oordelen gebaseerd zijn op etniciteit. Zo lijkt een collega van Joanna, een Surinaamse maatschappelijk werkster in de pleegzorg, er automatisch (Devine, 1989) vanuit te gaan dat Joanna in een achterstandswijk woont waar veel migranten wonen (*selectieve waarneming* en *perceptuele vertekening*). De collega realiseert zich niet dat zij Joanna met deze onterechte gevolgtrekking stereotypeert. Dat is haar bedoeling of opzet ook niet. Joanna kan echter niet langs de etnische gerelateerdheid van de gevolgtrekking heen. Dat het effect op haar en op de verdere samenwerking heeft, laat zij vervolgens onbenoemd en onbesproken. Beide betrokkenen *personificeren* de situatie wederzijds. Joanna is “*een ingewikkelde vrouw*” meent de collega en “*zo kijken zij*”, oordeelt Joanna over de collega. Ook hier zien we hoe de personificatie de selectieve waarneming en perceptuele vertekening afmaakt en er geen verdere vragen gesteld hoeven worden. Het alledaags racisme wordt via de drie mechanismen onzichtbaar gemaakt en draagt daarmee bij aan het creëren en in stand houden van de paradox tussen de ideologie van gelijkheid en de dagelijks praktijk van ongelijkheid.

In de laatste paragraaf worden voorbeelden beschreven van een vanzelfsprekende dominantie van de Nederlandse cultuur en van de vanzelfsprekende verwachting, dat migranten zich hieraan aanpassen. Dat is vooral frappant omdat het hier om organisaties gaat die personeel uit de etnische groepen aantrekt om de kwaliteit van de dienstverlening aan het etnisch diverse cliëntenbestand te verbeteren. De medewerkers afkomstig uit de etnische meerderheidsgroep in deze instellingen zijn de mening toegedaan dat “*er geen verschil is*” tussen de allochtone en de autochtone medewerkers. Deze mening lijkt vooral ingegeven door de wens ‘niet te discrimineren’. In het streven niet te discrimineren, worden verschillen weggeretoucheerd (*selectief waargenomen* en *perceptueel vertekend*). Dat geldt echter niet voor de collega’s uit de etnische minderheidsgroepen. Zij ervaren een onderwaardering voor de andere visie die zij op zaken hebben of een andere aanpak die zij voor zouden staan. De etniciteit van de collega’s uit de etnische minderheidsgroepen lijkt uitsluitend te worden gewaardeerd wanneer deze toegang kan geven tot cliënten uit de ‘andere’ etnische groepen of een communicatie kan vergemakkelijken. Een discussie over het gebruik maken van de cultuurverschillen om tot een meer interculturele aanpak ten behoeve van cliënten te komen wordt niet aangegaan. Er lijkt een hiërarchie aanwezig te zijn in het denken over cultuur, waarbij alles wat niet Nederlands is, al snel als afwijkend en als ‘niet goed’ wordt gezien. Volgens Schinkel (2007) een gevaarlijke tendens van ‘culturisme’, een culturele vorm van racisme. Terwijl de Nederlandse cultuur statisch en essentialistisch lijkt te worden opgevat (Snel, 2003), dat wil zeggen niet ter discussie staand, en een pakketje waaraan je je als buitenstaander aan kunt passen, wordt van andere culturen flexibiliteit en zelfs het opgeven van de eigenheid verwacht: “*je bent ondertussen wel zo lang in Nederland, dat je dat moet kunnen*”. De migrantenwerkers leggen zich daarbij neer, vinden dat “*wel moeilijk*” maar doen hun best een “*andere kleur aan te nemen*”. Waarmee opnieuw de ongelijke behandeling onzichtbaar wordt gemaakt. Door het onzichtbaar maken van de dagelijkse ongelijkheid, selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie spelen daarin een rol, wordt de ideologie van gelijkheid in stand gehouden.

HOOFDSTUK 6

ETNICITEIT, DOET HET ER TOE?

6.1 INLEIDING

In de hoofdstukken 2, 3, 4 en 5 heb ik het interviewmateriaal uit de cases besproken met behulp van het speciale, voor dit proefschrift ontworpen, begrippenkader. In de bespreking van het interviewmateriaal komt steeds weer naar voren dat de geïnterviewden, afkomstig uit een etnische minderheidsgroep, menen dat zij op basis van etniciteit ‘anders’ behandeld worden dan collega’s uit de meerderheidsgroep. De geïnterviewden uit de etnische meerderheidsgroep menen echter dat er geen verschillen zijn. Dat etniciteit er onderling niet of nauwelijks toe doet. In dit hoofdstuk ga ik dieper op dit aspect in. In hoeverre kijken geïnterviewden uit meerderheids- versus minderheidsgroepen hetzelfde dan wel anders naar hun collega’s en naar de diversiteit in hun organisatie. Leidt een meer kwantitatieve benadering van deze vraag tot eendere of andere conclusies? Zoals eerder aangegeven heb ik in vier organisaties -het bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen, het ministerie, de maatschappelijke hulpverlening en de justitiële instelling- de kans gekregen om naast de interviews ook op een andere manier gegevens te verzamelen.

6.2 DE CIRKELTAAK EN VRAGENLIJST

Als er inderdaad sprake is van een ‘andere’ behandeling op basis van etniciteit (zoals uit de interviews steeds naar voren lijkt te komen) zou dat onder andere kunnen leiden tot een verschil in de mate waarin afstand en nabijheid tussen collega’s ervaren wordt. Bovendien zouden er verschillen kunnen zijn in hoe de geïnterviewden de etnische samenstelling van het team beoordelen. Afstand en nabijheid wil ik meten met de cirkeltaak. Hoe de etnische samenstelling van het team beoordeelt wordt wil ik meten met een vragenlijst. Ik zal hier eerst ingaan op de ‘nabijheid-afstand’ meting.

De eerste vraag is hoe ‘nabijheid-afstand’ het best gemeten kan worden. Er is in Nederland een sterke norm en wens aanwezig dat verschillen tussen meerderheid en minderheid er niet toe (zouden moeten) doen, dat bijvoorbeeld etniciteit daarin geen rol zou moeten spelen. Expliciet vragen naar de onderlinge ‘nabijheid’ zal dan ook zeer waarschijnlijk sociaal wenselijke antwoorden geven. Een subtielere en impliciete methode is vereist. Afstand (nabijheid) is een perceptueel begrip en kan wellicht het best gemeten worden door het ruimtelijk voor te stellen. De zogenaamde cirkeltaak (IOS Scale, Aron, Aron, Tudor & Nelson, 1991) maakt gebruik van de ruimtelijkheid van cirkels en is ontwikkeld om op een subtiële manier sociale afstand te meten. De onderlinge afstand tussen twee cirkels vertegenwoordigt de onderlinge afstand tussen twee mensen (collega’s). De overlapping tussen de cirkels wordt groter naar mate je gevoelsmatig dichter bij iemand staat. De afstand tussen de cirkels is groter wanneer je een grotere afstand tot iemand voelt. Eerder onderzoek (Schubert & Otten, 2002; Marx & Stapel, 2006) laat zien dat de cirkeltaak (Aron e.a., 1991) een effectief instrument is om nabijheid en afstand op een redelijk impliciete en subtiële manier te meten. Vandaar dat de cirkeltaak is gebruikt om de onderlinge afstand tussen collega’s uit vier bij de casestudie betrokken teams, te meten.

Daarnaast is aan de teams een vragenlijst met stellingen voorgelegd. Hiermee wilde ik op een meer expliciete manier meten of er door leden van de meerderheids- en de minderheidsgroepen verschillend gedacht wordt over de impact en het belang van een etnisch diverse personele samenstelling. Is er een duidelijk verschil te meten in de manier waarop zij bijvoorbeeld tegen de etnische samenstelling van het team en het belang daarvan voor het werk aankijken? Of niet? Dergelijke gegevens zouden op een meer kwantitatieve manier de resultaten uit de casestudie kunnen illustreren. Om de verschillen in zienswijze te meten konden de respondenten reageren op een aantal stellingen.

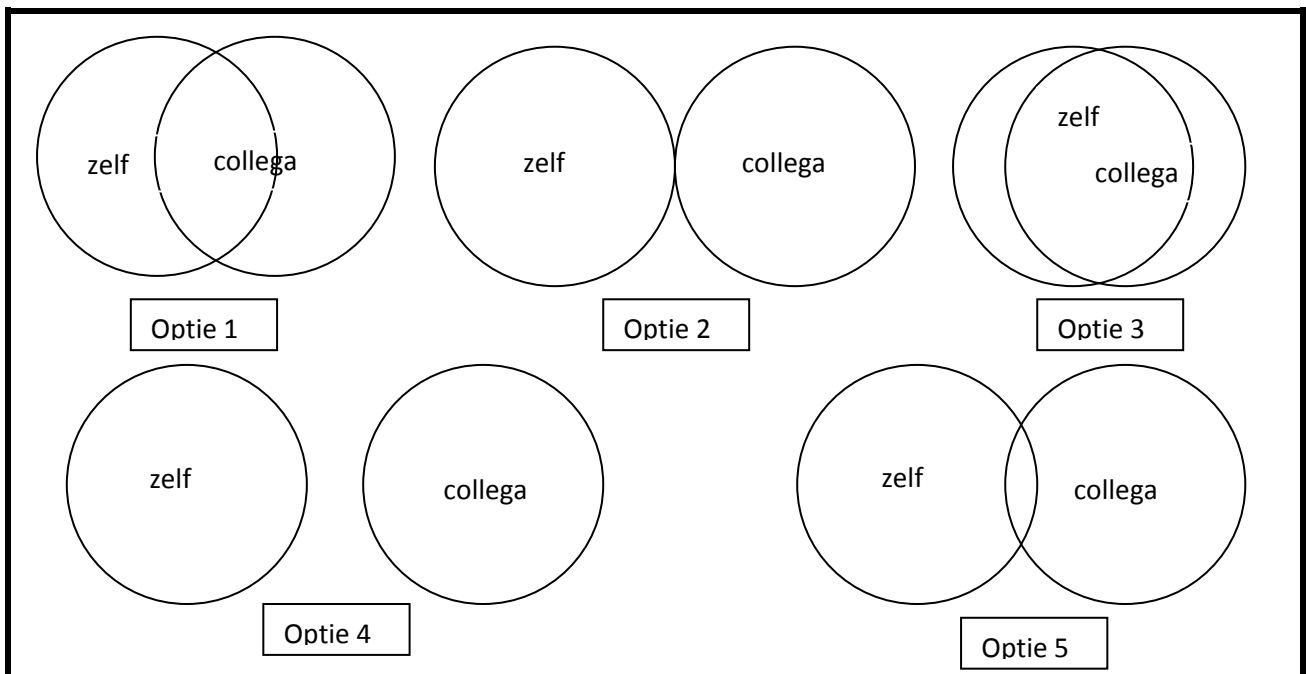
Materiaalverzameling

In vier organisaties -het ministerie, het bureau arbeidsparticipatie, de maatschappelijke hulpverlening en de justitiële instelling- zijn, door de betrokken teams, zowel de lijst met stellingen als de cirkeltaak ingevuld. In totaal zijn 67 cirkeltaken en stellingenlijsten ingevuld, 24 door leden uit de etnische minderheidsgroepen (allochtonen) en 43 door leden uit de etnische meerderheidsgroep (autochtonen).

De cirkeltaak

De respondenten kregen de cirkeltaak voorgelegd (zie figuur) met het verzoek voor iedere collega aan te geven welke set van cirkels het best de relatie met die collega weergeeft. Voor iedere collega kon een aparte cirkeltaak worden ingevuld. Op deze manier konden zowel autochtone als allochtone teamleden zowel autochtone als allochtone collega's beoordelen. De resultaten laten zien in hoeverre de gemiddelde scores van autochtonen over "allochtonen versus autochtonen" en de gemiddelde scores van allochtonen over "allochtonen versus autochtonen" overeenkomen dan wel verschillen.

CIRKELTAAK: beoordeling van onderlinge relaties



Om de beoordelingen te kunnen kwantificeren hebben de verschillende 'afstandsplaatjes' een cijfer gekregen van 1 tot 5. Op deze manier ontstond voor zowel de autochtone geïnterviewden als de allochtone geïnterviewden een gemiddelde afstandsscore voor autochtone collega's en een gemiddelde afstandsscore voor allochtone collega's (zie tabel hieronder).

RESULTATEN CIRKELTAAK

	M allochtone respondenten	M autochtone respondenten
Nabijheid autochtone collega's	2.84	2.86
Nabijheid allochtone collega's	2.73	3.27

Zoals uit de tabel blijkt was er voor de allochtone respondenten geen verschil tussen de ervaren nabijheid ten opzichte van autochtone collega's ($M = 2.84$) en de ervaren nabijheid ten opzichte van allochtone collega's ($M = 2.73$) (variantie analyse, $F < 1$). Echter, voor autochtone respondenten was er wel degelijk een verschil (variantie analyse, $F(1,64) = 7.67$, $p < .01$). Zij ervaren hun autochtone collega's als meer nabij ($M = 2.86$) dan hun allochtone collega's ($M = 3.27$). Deze data laten zien dat autochtonen dus meer afstand ervaren tot allochtonen dan allochtonen tot autochtonen.

Deze resultaten bevestigen de vooronderstelling dat medewerkers zich in het algemeen dichter bij collega's uit de etnische meerderheidsgroep voelen dan bij hun collega's uit etnische minderheidsgroepen. Dat gaat ook op voor de collega's uit de etnische minderheidsgroepen. De cirkeltaak laat zien dat er een grotere afstand is naar allochtone collega's dan naar autochtone collega's. Dit is in tegenspraak met de uitspraken van autochtone geïnterviewden dat etniciteit er niet toe doet en bevestigt de uitspraken van de allochtone geïnterviewden dat etniciteit verschil maakt.

De vragenlijst

Het belangrijkste doel van de vragenlijst was om te meten of autochtone en allochtone teamleden verschillend aankijken tegen een aantal zaken met betrekking tot de etnische samenstelling van het team en het belang daarvan voor het werk. Uitgaande van een ideologie van gelijkheid, die door beide groepen wordt nagestreefd en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid, die het meest wordt ervaren door de medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen, kan worden verwacht dat er verschillend aangekeken wordt tegen etnische verschillen in het werk. Natuurlijk zouden eventuele verschillen tussen autochtone en allochtone respondenten veroorzaakt kunnen worden door andere mechanismen dan de veronderstelde cultuur van gelijkheid en praktijk van ongelijkheid. Feit blijft echter dat dit

theoretische uitgangspunt zou moeten leiden tot verschillen (en niet overeenkomsten) tussen autochtonen en allochtonen op de genoemde variabelen.

RESULTATEN VRAGENLIJST

Stelling	M allochtone respondenten	M autochtone respondenten
Onze organisatie is een Nederlandse organisatie	3.26	4.73
Onze organisatie is een multiculturele organisatie	3.89	2.60
Ik voel me op mijn gemak in de organisatie	3.80	2.68
Mijn etnische achtergrond is belangrijk in het werk	3.95	5.35
Etnisch culturele verschillen veroorzaken problemen in het werk	4.93	6.55

Uit de beantwoording van de stellingen (zie tabel) komt naar voren dat de respondenten uit de etnische meerderheidsgroep en de etnische minderheidsgroepen verschillend tegen een aantal relevante zaken aankijken. Allochtone respondenten zijn het meer eens met de stelling dat hun organisatie een Nederlandse organisatie is ($M = 3.26$) dan de autochtone respondenten ($M = 4.73$). $F(1,43) = 4.222$, $p < .05$. De autochtone respondenten zijn het meer eens met de stelling dat de organisatie multicultureel is ($M = 2.60$) dan allochtone respondenten ($M = 3.89$). $F(1,43) = 3.767$, $p < .06$. De autochtone respondenten voelen zich meer op hun gemak ($M = 2.68$) in het team of in de organisatie, dan de allochtone respondenten ($M = 3.80$). $F(1,44) = 3.060$, $p < .09$. De allochtonen vinden de eigen etnische achtergrond meer belangrijk voor het werk ($M = 3.95$) dan hun autochtone collega's ($M = 5.35$). $F(1,43) = 3.835$, $p < .06$. En tenslotte vinden de autochtone respondenten minder dat etnisch culturele verschillen problemen veroorzaken binnen de afdeling / organisatie ($M = 6.55$) dan hun allochtone collega's ($M = 4.93$). $F(1,42) = 4.248$, $p < .05$.

Deze resultaten bevestigen het beeld dat autochtonen en allochtonen verschillend tegen de etnische verschillen aankijken. Ondanks de multi-etnische samenstelling van het personeel vinden allochtone respondenten dat de organisatie een Nederlandse organisatie is, terwijl autochtonen de organisatie meer als een multiculturele organisatie zien. De beantwoording van de vraag of etnisch culturele verschillen problemen veroorzaken op het werk bevestigt het

beeld dat allochtonen meer problemen ervaren dan hun autochtone collega's. De allochtone respondenten voelen zich dan ook minder op hun gemak in de organisatie. Zij vinden de eigen etnische achtergrond meer van belang voor het werk dan autochtone respondenten. Deze reacties op de stellingen bevestigen dus het beeld dat uit de cases zoals besproken in eerdere hoofdstukken naar voren kwam. De autochtone respondenten in de interviews gaven aan dat etnische verschillen er niet toe doen. Nu blijken er wel degelijk verschillen te zijn in het belang dat men hecht aan etniciteit en een verschil in hoe men aankijkt tegen etnische verschillen op de werkvloer.

6.3 CONCLUSIE

De resultaten van de cirkeltaak en de vragenlijst laten opnieuw zien dat ondanks een algemeen geaccepteerde ideologie van gelijkheid de medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen de dagelijkse praktijk anders ervaren. De cirkeltaak laat zien dat autochtonen een grotere afstand hebben naar medewerkers uit etnische minderheidsgroepen dan naar hun autochtone collega's, terwijl dit verschil niet gemeten is voor allochtone respondenten. En ook de reacties van de respondenten op de stellingen laten opnieuw verschillen zien in hoe de verschillende etnische groepen zich voelen in de organisaties en tegen de interetnische samenwerking aankijken. En opnieuw blijkt uit deze resultaten dat de medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen vaker problemen ervaren in de organisatie en ze zich minder op hun gemak voelen. Het feit dat ondanks de multi-etnische samenstelling, de medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen de organisatie meer zien als een Nederlandse organisatie terwijl de medewerkers uit de etnische meerderheidsgroep meer menen dat er sprake is van een multiculturele organisatie, duidt er op dat er verschillende verwachtingen zijn over wat een multiculturele organisatie is en in hoeverre dit 'ideaal' bereikt is. De allochtone respondenten waren meer van mening dat de etniciteit van de medewerkers belangrijk is voor hun werk dan hun autochtone collega's. In vergelijking met de eerdere hoofdstukken laten deze resultaten daarmee op een andere manier zien wat al eerder in de cases naar voren kwam: Collega's uit etnische minderheidsgroepen ervaren etnische verschillen in het werk, in de onderlinge samenwerking en kijken anders aan tegen het belang van etniciteit, terwijl medewerkers uit de etnische meerderheidsgroep zich vaak oprecht van geen verschil bewust lijken te zijn.

HOOFDSTUK 7

ZO SUBTIEL IS HET, TWEE EXPERIMENTELE DEMONSTRATIES

7.1 INLEIDING

In de voorgaande hoofdstukken is onderzocht hoe het kan dat Nederlanders in grote meerderheid vinden dat racisme uit den boze is, terwijl tegelijkertijd een meerderheid van de Nederlanders, afkomstig uit etnische minderheidsgroepen, meent dat er sprake is van alledaags racisme, ook al wordt dat niet altijd als zodanig benoemd. In de resultaten van de voorgaande hoofdstukken kwam steeds weer naar voren dat, hoewel veelal niet-intentioneel, er vaak sprake lijkt te zijn van alledaags racisme in interetnische samenwerking op het werk. In het huidige hoofdstuk hoop ik het bestaan en de effecten van dergelijk alledaags en subtiel racisme op een andere manier te illustreren. Ik presenteer twee experimenten waarin ik toets of er op basis van subtiele etnische kenmerken door mensen inderdaad een onderscheid gemaakt wordt met betrekking tot de competentie en geschiktheid op de werkvloer. Om de effecten van alledaags en subtiel racisme te onderzoeken maak ik in dit hoofdstuk gebruik van een klassieke ‘priming door middel van ongerelateerde taken’ methodiek. Deze methodiek wordt sinds de jaren zeventig in de sociale psychologie veelvuldig gebruikt om de effecten van subtiele externe factoren (zoals verwachtingen, emoties, stereotypen, omgevingskenmerken) op beoordelingen en gedrag te onderzoeken (zie Higgins, Rholes, & Jones, 1977; Stapel & Suls, 2007). Het idee achter dit type onderzoek is dat, hoewel mensen vaak het gevoel hebben dat hun oordelen over anderen vooral gebaseerd zijn op het gedrag van deze anderen (Ik vind Daniel aardig omdat hij altijd aardig doet tegen mij en anderen), persoonsindrukken vaak gestuurd worden door ‘irrelevante’ externe informatie, zoals gevoelens, emoties, stereotypen, etc.. Zo blijkt bijvoorbeeld uit tientallen onderzoeken dat het invullen van een eenvoudige woordpuzzel waarin vooral positieve dan wel negatieve woorden voorkomen, voldoende is om later persoonsbeoordelingen te beïnvloeden. Mensen die een positieve puzzel hebben gemaakt, zijn vervolgens meer positief over anderen en mensen die een negatieve puzzel hebben gemaakt zijn meer negatief over anderen. Deze effecten treden onbewust en niet intentioneel op. Mensen zijn zich niet bewust van deze externe invloeden.

Ze hebben het gevoel dat hun oordeel uitsluitend gestuurd wordt door wat ze over de te beoordelen personen weten (zie verder Stapel & Suls, 2007).

In de beide experimenten die ik hier presenteer gebruik ik deze beproefde en eenvoudige methode om te onderzoeken of subtiele etnische kenmerken voldoende zijn om persoonsbeoordelingen te sturen.

7.2 EXPERIMENT 1

In het eerste experiment kregen respondenten een beschrijving voorgelegd over een nieuwe medewerker bij de Hoogovens in IJmuiden, die ingewerkt moet worden op een staalverwerkingsmachine. Deze beschrijving is gebaseerd op de interviews die de basis vormden voor hoofdstuk 2. In deze beschrijving zijn subtiele variaties aangebracht om het effect van etniciteit en ‘anders zijn’ te kunnen onderzoeken (zie beschrijving in het kader).

Het verhaal: (varianties tussen haakjes)

Najib(Peter) is 31 jaar en woont in Egmond. Hij werkt bij de Hoogovens in een fabriek voor staalbewerking. (Najib is een heel gewone, doorsnee man / Peter is een aparte, ongewone man.)

Najib (Peter) is net in een nieuw team geplaatst. Dit team staat onder leiding van Hans. Najib (Peter) moet een aantal nieuwe dingen leren en Hans moet die dingen aan Najib (Peter) uitleggen.

De uitleg van Hans is niet altijd even duidelijk. Najib (Peter) begrijpt niet precies wat Hans bedoelt.

Najib (Peter) vindt het werk in het nieuwe team moeilijk maar uitdagend. Najib (Peter) doet zijn werk goed. Daarom hoeft de staalbewerkingsmachine zelden gestopt te worden en kan de rest van het team goed verder werken. (Najib (Peter) maakt wel eens fouten. Wanneer dit gebeurt moet de staalbewerkingsmachine worden gestopt en kan de rest van het team niet verder.)

Najib (Peter) is getrouwd en heeft twee kinderen.

Gedrag (Goed, Slecht). Ten eerste werd de beschrijving van het gedrag van de hoofdpersoon gevarieerd. In de beschrijving was te lezen dat de hoofdpersoon net in een nieuw team bij de Hoogovens is geplaatst. Dit team staat onder leiding van Hans. De hoofdpersoon moet een aantal nieuwe dingen leren en Hans moet die dingen uitleggen. De uitleg van Hans is niet altijd even duidelijk. Vervolgens lazen sommige respondenten dat de hoofdpersoon het *goed* deed, terwijl andere proefpersonen lazen dat de hoofdpersoon zijn werk *slecht* deed (zie beschrijving in het kader).

Hoofdpersoon (Najib/ Peter: Peter is apart, Najib is gewoon). Ten tweede werd de beschrijving van de hoofdpersoon gevarieerd. Een groep respondenten kregen een verhaal over Najib (een niet-westers klinkende naam) te lezen, een tweede groep respondenten kreeg een verhaal over Peter (een westers klinkende naam) te lezen. Een derde groep kreeg een verhaal over Peter te lezen waarin werd toegevoegd dat Peter een ‘aparte, ongewone’ man was. En een vierde groep respondenten kreeg een verhaal over Najib te lezen waarin werd toegevoegd dat Najib een heel ‘gewone’, ‘doorsnee’ man was.

Door deze twee factoren (Gedrag, Hoofdpersoon) te combineren ontstaat een 2 x 4 factorieel ontwerp en dus acht verschillende verhaaltjes over (ongewone) Peter of (gewone) Najib die goed of slecht werk afleverden. Respondenten (n = 106) werden aselekt aan een van de 8 condities in dit ontwerp toegewezen.

Na het lezen van het verhaaltje moesten de respondenten 5 vragen beantwoorden op een 9-punts schaal (1 = ‘negatief’ anker punt; 9 = ‘positief’ ankerpunt). Respondenten werd gevraagd in welke mate Najib (Peter) onaardig (1), aardig (9) was; dom (1), slim (9); apart (1), gewoon (9) ; ongeschikt (1), geschikt (9) voor het werk. Ook werd respondenten gevraagd in welke mate ze vonden dat Najibs (Peters) gedrag viel te verklaren uit de situatie (1) (bijvoorbeeld de onduidelijke uitleg van Hans) of door zijn persoon (9).

De hypothese die in dit onderzoek getoetst werd is gebaseerd op het patroon dat in de eerste (interview) hoofdstukken steeds naar voren komt: Als Najib het slecht doet zal hij meer als onaardig, dom en ongeschikt worden gezien dan wanneer Peter zijn werk slecht doet. Ook zal het slechte gedrag van Najib eerder aan hem zelf worden toegeschreven dan aan de situatie, dan bij Peters slechte gedrag het geval zal zijn. Omgekeerd is te verwachten dat goed gedrag van Najib eerder aan de situatie zal worden toegeschreven (zie ook de ‘ultieme attributie fout’ Pettigrew & Meertens, 1995). De verwachting is dus dat een enkele, subtiele etnische ‘cue’ zoals een naam, voldoende is om tot stereotypische indrukvorming te komen (zie ook Otten & Stapel, 2007).

Hypothese 1: als Najib fouten maakt wordt hij vaker als onaardig, dom en ongeschikt gezien dan Peter (perceptuele vertekening).

*Hypothese 2: als Najib fouten maakt wordt dat aan zijn persoon toegeschreven en als hij het goed doet aan de situatie. Als Peter het fout doet wordt dat aan de situatie en als hij het goed doet aan zijn persoon toegeschreven (**personificatie**).*

Een van de veronderstellingen in dit proefschrift is dat dergelijke verschillen in beoordelingen tussen ‘Najib’ en ‘Peter’ het gevolg zijn van het ‘anders’ zijn van (de naam) ‘Najib’. Het ongewone, andere (Najib) wordt bijna automatisch negatiever gezien en beoordeeld dan het gewone (Peter). Om deze hypothese te toetsen heb ik in het ontwerp van dit experiment een conditie (een verhaaltje) toegevoegd waarin Peter expliciet werd beschreven als ‘een aparte, ongewone man’. De verwachting is dat wanneer Peter ‘apart en ongewoon’ is, de manier waarop hij beoordeeld wordt meer zal lijken op de wijze waarop Najib beoordeeld wordt.

*Hypothese 3: De beoordeling van Peter zal meer gaan lijken op de beoordeling van Najib als Peter ‘apart en ongewoon’ is (**Perceptuele vertekening op basis van ‘anders-zijn’**).*

Om de andere kant van deze ‘gewoon-anders’ medaille te onderzoeken, heb ik ook een conditie (een verhaaltje) toegevoegd waarin wordt aangegeven dat Najib gewoon is (“Najib is een gewone, doorsnee man”). De vraag is dan of een dergelijke toevoeging het anders-zijn van ‘Najib’ kan verdunnen dan wel kan ontkrachten. Ik verwacht dat dit niet het geval zal zijn omdat de naam Najib een zeer sterke, etnische ‘cue’ is die wijst op ‘anders-zijn’ en verwijst naar een ‘andere etniciteit’. Toevoegen dat Najib “gewoon en doorsnee” is zal dit niet opheffen. ‘Najib’ zal nooit als ‘gewoon’ of ‘gelijk’ (aan autochtonen) worden gezien.

*Hypothese 4: De beoordeling van Najib zal niet meer gaan lijken op de beoordeling van Peter als Najib ‘gewoon en doorsnee’ is (**perceptuele vertekening blijft: ‘gewone’ ‘anderen’ blijven ‘anders’**).*

Method

Respondenten

Alle deelnemers aan een kick-off bijeenkomst over interculturalisatie in een justitiële instelling kregen bij aankomst in de bijeenkomstruimte het verhaaltje en de vragen

voorgelegd. Er zijn vier bijeenkomsten geweest waarop in totaal 106 respondenten aan het experiment deel hebben genomen, 64 mannen en 42 vrouwen in de leeftijd van 21 tot 56 jaar. De meeste deelnemers waren autochtone Nederlanders. Er waren te weinig allochtone deelnemers om te kunnen analyseren of de allochtonen de voorgelegde persoonsbeschrijvingen anders beoordeelden dan autochtone deelnemers. Er waren geen sexe of leeftijdseffecten op de afhankelijke variabelen ($F_s < 1$).

Procedure

Bij binnenkomst kregen de deelnemers het verhaaltje met vragen uitgereikt met het verzoek het verhaaltje te lezen en de vragen te beantwoorden.

RESULTATEN EXPERIMENT 1

Beoordeling van een metaalbewerker als functie van gedrag (maakt fouten, werkt goed) en beschrijving (Najib, Peter, Najib gewoon, Peter apart,)

	Gedrag	Najib	Peter	Najib 'gewoon'	Peter 'apart'
Onaardig (1) – aardig (9)	maakt fouten	6.2b	5.9b	5.9b	5.7b
	werkt goed	5.8b	5.9b	5.9b	5.7b
Dom (1) – slim (9)	maakt fouten	4.8a	6.3b	4.7a	4.8a
	werkt goed	6.0b	6.0b	5.9b	6.1b
Apart (1) – gewoon (9)	maakt fouten	4.4a	5.8b	4.6a	4.4a
	werkt goed	5.8b	5.4b	5.9b	4.3a
Ongeschikt (1) – geschikt (9)	maakt fouten	4.7a	5.6b	4.4a	4.6a
	werkt goed	6.0b	5.4b	5.7b	6.4b
Situatie (1) – persoon (9)	maakt fouten	5.9b	4.0a	5.3b	6.0b
	werkt goed	3.5a	5.4b	3.8a	5.7b

Gemiddelden met verschillende subscripten verschillen op het niveau van $p < .05$

Om het effect van de manipulaties te onderzoeken werd voor elk van de afhankelijke variabelen een 2 (Gedrag) x 4 (Hoofdpersoon) variantie analyse uitgevoerd (zie tabel). Hieronder volgt een beschrijving van de resultaten.

Onaardig-aardig: Uit de variantie analyse bleek dat de manipulaties geen effecten hadden op de beoordeling van Peters of Najibs aardigheid ($F_s < 1$). In alle condities worden Najib en Peter even onaardig/aardig gevonden.

Dom-slim: Voor de dom-slim beoordeling liet de variantie analyse een interactie effect zien, $F(3, 78) = 3.54$, $p < .05$ en een hoofdeffect van Gedrag, $F(1, 78) = 17.59$, $p < .01$ (Andere $F < 1$). Zoals uit de Tabel blijkt wordt Najib dommer beoordeeld wanneer hij fouten maakt ($M = 4.8$) dan wanneer Peter dat doet ($M = 6.3$). Als Najib een ‘gewone, doorsnee’ man is, wordt hij nog steeds relatief dom gevonden als hij fouten maakt ($M = 4.7$). Als van Peter wordt toegevoegd dat hij ‘apart en ongewoon’ is, dan wordt hij op een zelfde manier beoordeeld als Najib en worden fouten hem persoonlijk aangerekend ($M = 4.8$).

Apart-gewoon: Voor de apart-gewoon beoordeling liet de variantie analyse een interactie effect zien, $F(3, 78) = 3.67$, $p < .05$ en een hoofdeffect van gedrag, $F(1, 78) = 5.17$, $p < .05$ (Andere $F < 1$). Zoals Tabel 1 laat zien, wordt Najib meer als apart gezien wanneer hij fouten maakt ($M=4.4$) dan wanneer hij het goed doet ($M=5.8$). Dan scoort hij namelijk net zo hoog als wanneer Peter het fout doet ($M=5.8$). Dat verandert niet als Najib een ‘gewone, doorsnee’ man is. Ook dan wordt hij meer als apart gezien wanneer hij fouten maakt ($M=4.6$), dan wanneer hij het goed doet ($M=5.9$) en scoort nog steeds net zo laag als Peter wanneer die het fout doet ($M=5.8$). De beoordeling van Peter hangt minder af van hoe hij het doet. Hij wordt als ‘gewoon’ gezien of hij het nou goed of fout doet ($M=5.8$ vs. $M=5.4$) en als apart, of hij het nou goed of fout doet, als dat expliciet benoemd wordt ($M=4.4$ vs. $M=4.3$). Terwijl als Najib een ‘gewone, doorsnee’ man is, wordt hij als hij fouten maakt nog steeds meer apart gevonden ($M=4.6$) dan wanneer hij het goed doet.

Ongeschikt-geschikt: Voor de ongeschikt-geschikt beoordeling liet de variantie analyse ook een interactie effect zien, $F(3, 78) = 3.48$, $p < .05$ en een hoofdeffect van Gedrag, $F(1, 78) = 19.88$, $p < .01$ (Andere $F < 1$). Deze beoordelingen laten een zelfde patroon zien als de dom-slim vraag. Najib wordt als hij fouten maakt meer als ongeschikt beoordeeld ($M=4.7$) dan Peter ($M=5.6$). Ook hier zien we dat als Najib ‘gewoon’ en ‘doorsnee’ is, hij gelijk scoort ($M=4.4$) met een ‘aparte’ Peter ($M=4.6$). en dat, terwijl als ze het goed doen Najib meer ongeschikt scoort als hij ‘gewoon’ is ($M=5.7$) dan wanneer Peter ‘apart’ is ($M=6.4$).

Situatie-persoon: Voor de situatie-persoon beoordeling liet de variantie analyse een interactie effect zien, $F(3, 78) = 11.94$, $p < .01$ en een hoofdeffect van Gedrag, $F(1, 78) = 8.28$, $p < .01$ (Andere $F < 1$). Zoals Tabel 1 laat zien wordt Najib's gedrag als hij het fout doet meer aan

zijn persoon toegeschreven ($M=5.9$) (**personificatie**) dan het foute gedrag van Peter ($M=4.0$), terwijl het goede gedrag van Najib aan de situatie wordt toegeschreven ($M=3.5$) en bij Peter meer aan de situatie ($M=5.4$). Ook hier maakt het niet uit of expliciet vermeld wordt dat Najib ‘gewoon’ is, dan worden fouten nog steeds toegeschreven aan zijn persoon ($M=5.3$) en als hij het goed doet aan de situatie ($M=3.8$). Als Peter ‘apart’ is blijven de scores bij goed en fout ongeveer gelijk ($M=6.0$ vs. $M=5.7$). Omdat Najib anders is wordt het gedrag aan hemzelf toegeschreven als hij fouten maakt en aan de situatie als hij het goed doet (**personificatie**) en bij Peter precies andersom, los van of hij ‘apart’ is of niet.

Bespreking experiment 1

Uit het bovenstaande kunnen we concluderen dat een naam, die staat voor etnische afkomst, voldoende is om verschillend beoordeeld te worden. Een beoordeling die steeds in het nadeel is van de migrant ‘Najib’. Dat gebeurt niet bij een beoordeling over aardig zijn (een algemeen persoonlijkheidskenmerk), maar wel als het om slimheid of geschiktheid gaat (werkgerelateerde competentie). De respondenten in dit onderzoek stereotyperen dus niet zo zeer in het algemeen of op een affectief bevooroordeelde manier (‘Ik vind allochtonen stom’). Het gaat veeleer om subtielere en competentie gerelateerde stereotypering (‘allochtonen kunnen niet zo goed werken’). De resultaten van dit experiment lijken ook te suggereren dat de beoordeling van Najib iets te maken heeft met het ‘anders zijn’ van ‘Najib’. Immers, als ‘Peter’ wordt beschreven als ‘ongewoon’ dan vertonen de beoordelingen van Peter en Najib zo goed als hetzelfde patroon. De ‘apartheid’ van Najib is echter hardnekkig: Wanneer Najib wordt beschreven als ‘gewoon’ tonen de beoordelingen hetzelfde patroon als wanneer ‘gewoonheid’ niet aan Najib wordt toegevoegd. In de apart-gewoon vraag zien we dat Najib vooral als anders gezien wordt als hij fouten maakt. Als hij het goed doet wordt hij gewoner gevonden, misschien wel ‘één van ons’ of ‘hetzelfde’ als Peter. In de vraag naar de attributie van het door de hoofdpersoon getoonde gedrag (komt het door de situatie of door zijn persoonlijkheid?) zien we een perfect voorbeeld van de klassieke, ultieme attributiefout (Pettigrew & Meertens, 1995), zoals in hoofdstuk 1 beschreven. In een ultieme attributiefout wordt gedrag van een migrant dat als negatief wordt ervaren versterkt toegeschreven aan de persoon (personificatie) en niet alleen gezien als persoonlijke karaktertrek, maar ook als passend bij de migrantengroep. In de beoordeling van Najib zien we dat terug. Het maakt nauwelijks uit of expliciet benoemd wordt dat Najib ‘gewoon’ is. Ook wanneer toegevoegd wordt dat Najib ‘gewoon’ is wordt, als hij fouten maakt, dat toegeschreven aan de persoon

(M=5.3) en als hij het goed doet aan de situatie (M=3.8). Bij Peter maakt het wel uit of expliciet benoemd wordt dat hij 'apart' is. Met name als hij fouten maakt wordt hem dat in de 'aparte' conditie meer persoonlijk aangerekend (M=6.0) dan wanneer 'apart' niet is toegevoegd (M=4.0). Dat is waarschijnlijk ook wel logisch, want als Peter 'anders' is komt alles dus door hemzelf.

De resultaten bevestigen de vier hypothesen en zijn in lijn met het patroon dat naar voren kwam uit het interviewmateriaal. Wanneer mensen een beoordeling voorgelegd krijgen waarin, zonder dat zij dat weten, via een naam, de etniciteit saillant is gemaakt, dan beoordelen zij ongemerkt en onbewust personen met niet-westerse namen negatiever op werkgerelateerde competenties dan personen met westerse namen.

7.3 EXPERIMENT 2

Een andere veronderstelling die ten grondslag ligt aan dit proefschrift is het idee dat een cultuur van gelijkheid ('iedereen is gelijk') ironisch genoeg eerder tot discriminatie zal leiden dan een cultuur van diversiteit ('iedereen is verschillend') omdat in een cultuur van gelijkheid anders zijn al snel als ongewoon en onwenselijk wordt gezien (zie Hoofdstuk 1). Als de dwingende norm in een organisatie is 'iedereen is gelijk' en 'iedereen gelijk behandeld' moet worden en iedereen 'gelijk moet handelen' (zie hoofdstuk 5), dan is anders-zijn minder makkelijk en vallen 'anderen' eerder op. Als dit inderdaad het geval is, dan zouden de effecten die ik in experiment 1 heb gevonden vooral moeten optreden wanneer respondenten het idee hebben dat 'iedereen is gelijk' saillant is en minder wanneer het idee 'iedereen is verschillend' saillant is. Immers wanneer voor mensen het idee dat 'iedereen is verschillend' saillant is, dan zal de naam Najib (en zijn niet-westerse etniciteit) er minder toe doen en veel minder een (discriminerend) stempel drukken op de indruk die men van Najib vormt. Echter, wanneer het idee 'iedereen is gelijk' saillant is, valt het anders zijn van Najib extra op en is de kans (gegeven de effecten van experiment 1) extra groot dat zijn anders-zijn wordt gekoppeld aan een minder goede, minder positieve beoordeling.

Om deze gedachtegang te toetsen heb ik het volgende experiment afgenomen. Net als in experiment 1 kregen proefpersonen (studenten in dit geval) het verhaaltje over Najib of Peter

te lezen. Echter voorafgaand aan het verhaaltje kregen alle proefpersonen een woordpuzzel voorgelegd. Deze woordpuzzel bestond uit een matrix van letters waarin diagonaal, verticaal of horizontaal woorden moesten worden gezocht (een zogenaamde woordzoeker). Voor de ene helft van de proefpersonen bestonden de woorden die ze moesten zoeken uit ‘iedereen’, ‘gelijk’, ‘allen’, ‘eender’, ‘tafel’, ‘stoel’. Voor de andere helft van de proefpersonen bestonden de woorden die ze moesten zoeken uit ‘iedereen’, ‘verschillend’, ‘allen’, ‘anders’, ‘tafel’, ‘stoel’. Op deze manier hoopte ik op een subtiële manier de gewenste mindset, cultuur, of ideologie saillant te maken in de hoofden van de proefpersonen. In de eerste groep de mindset ‘gelijk’. In de tweede groep de mindset ‘divers’. Uit een pilot onderzoek ($n = 20$) bleek dat deze woordzoekertaak inderdaad voldoende was om een cultuur van gelijkheid of diversiteit te induceren: Respondenten die de ‘gelijk’ woordzoeker hadden gemaakt, reageerden een uur later (na het vervullen van verschillende ‘opvultaken’ die de relatie tussen de woordzoeker en de afhankelijke variabele moesten verdoezelen) veel meer instemmend op stellingen zoals ‘iedereen is gelijk’, dan respondenten die de ‘divers’ woordzoeker hadden gemaakt. De woordzoeker is dus een goede en subtiële manier om (tijdelijk) het gedachtegoed van mensen over ‘gelijk/divers’ aan te passen (zie ook Stapel & Koomen, 2000).

Een uur na het verrichten van de woordpuzzel (na het vervullen van verschillende ‘opvultaken’ die de relatie tussen de woordzoeker en de afhankelijke variabele moesten verdoezelen) kregen de respondenten dus het verhaaltje voorgelegd (zie beschrijving in het kader bij experiment 1).

Door de factoren (Gedrag, Hoofdpersoon, Cultuur) te combineren ontstaat een 2 (Gedrag: goed, slecht) $\times 2$ (Hoofdpersoon: Najib, Peter) $\times 2$ (Cultuur: Gelijkheid, diversiteit) factorieel ontwerp. Respondenten ($n = 120$) werden aselekt aan een van de 8 condities in dit ontwerp toegewezen.

Na het lezen van het verhaaltje moesten de respondenten net als in experiment 1 vragen beantwoorden op een 9-punts schaal (1 = ‘negatief’ ankerpunt; 9 = ‘positief’ ankerpunt). Respondenten werd gevraagd in welke mate Najib (Peter) onaardig (1), aardig (9); dom (1), slim (9); ongeschikt (1), geschikt (9) was. Aanvullend werd nu gevraagd te reageren op twee stellingen: ‘iedereen is gelijk’ en ‘verschillen tussen mensen worden overdreven’: oneens (1), eens (9).

De hypothesen die in dit onderzoek getoetst worden zijn net als in experiment 1 gebaseerd op het patroon dat in de eerdere casestudie steeds naar voren komt. Als Najib het slecht doet zal hij meer als onaardig, dom en ongeschikt worden gezien dan wanneer Peter zijn werk slecht doet. De verwachting is opnieuw dat een enkele, subtiele etnische ‘cue’ zoals een naam, voldoende is om tot stereotypische indrukvorming te komen (zie ook Otten & Stapel, 2007).

Hypothese 1: als Najib fouten maakt wordt hij vaker als onaardig, dom en ongeschikt gezien dan Peter (perceptuele vertekening).

Met de stellingen: ‘iedereen is gelijk’ en ‘verschillen tussen mensen worden overdreven’ wilde ik meten of de ‘priming’ meegegeven met de woordpuzzel (gelijk vs. verschil), beantwoording van de vragen in de richting van ‘gelijk’ of ‘verschil’ beïnvloedt. Met andere woorden: is een sterke norm ‘iedereen is gelijk’ in een organisatie van invloed op de beoordeling van mensen die ‘anders-zijn’. De veronderstelling was dat wanneer de norm ‘iedereen is gelijk’ saillant is, de naam Najib (en zijn niet-westerse identiteit) er meer toe zal doen en een (discriminerende) stempel zal drukken op de indruk die men van Najib vormt. Terwijl als de norm ‘iedereen is verschillend’ saillant is, de naam Najib (en zijn niet-westerse identiteit) er minder toe zal doen en minder een (discriminerend) stempel zal drukken op de indruk die men van Najib vormt.

Hypothese 2: Respondenten die eerder de ‘gelijk’ woordpuzzel hebben gedaan zullen instemmender reageren op de stellingen ‘iedereen is gelijk’, en ‘verschillen tussen mensen worden overdreven’ dan mensen die de ‘divers’ woordpuzzel hebben gemaakt (perceptuele vertekening).

Methode

Respondenten

Alle deelnemers waren studenten. In totaal hebben 120 respondenten aan het experiment deel genomen, 67 vrouwen, 53 mannen, gemiddelde leeftijd 19 jaar (range 18-22 jaar). Alle deelnemers waren autochtone Nederlanders. Er waren geen sexe- of leeftijdseffecten op de afhankelijke variabelen ($F_s < 1$).

Procedure

Bij binnenkomst kregen de deelnemers het verhaaltje met vragen uitgereikt met het verzoek het verhaaltje te lezen en de vragen te beantwoorden.

Resultaten Experiment 2

Beoordeling van een metaalbewerker als functie van gedrag (goed, slecht) en hoofdpersoon (Najib, Peter gelijk, Najib, Peter divers)

	GEDRAG	Najib gelijk	Peter gelijk	Najib divers	Peter divers
onaardig (1) – aardig (9)	fout	6.1b	6.2b	5.7b	5.8b
	goed	5.9b	6.1b	5.9b	6.1b
Dom (1) – slim (9)	fout	4.5a	5.7b	6.2b	5.8b
	goed	5.7b	6.1b	5.9b	6.2b
Ongeschikt (1)– geschikt (9)	fout	4.4a	6.1b	5.8b	5.8b
	goed	6.1b	5.9b	5.7b	6.1b

Gemiddelden met verschillende subscripten verschillen op het niveau van $p < .05$

Om het effect van de manipulaties te onderzoeken werd voor elk van de afhankelijke variabelen een 2 (Gedrag) x 2 (Hoofdpersoon) x 2 (Cultuur) variantie analyse uitgevoerd. Hieronder volgt een beschrijving van de resultaten.

Onaardig-aardig: Uit de variantie analyse bleek dat de manipulaties geen effecten hadden op de beoordeling van Peters of Najibs aardigheid ($F_s < 1$). In alle condities worden Najib en Peter even onaardig/aardig gevonden.

Dom-slim: Voor de dom-slim beoordeling liet de variantie analyse de voorspelde Gedrag (goed/fout) Hoofdpersoon (Najib/Peter) een Cultuur interactie effect zien, $F(1, 112) = 5.54$, $p < .05$, een Gedrag (goed/fout) Cultuur interactie, $F(1, 112) = 3.92$, $p < .05$, een Hoofdpersoon Najib/Peter) Cultuur interactie, $F(1, 112) = 7.45$, een hoofdeffect van Gedrag, $F(1, 112) = 3.90$, $p < .05$, een hoofdeffect van Hoofdpersoon, $F(1, 112) = 7.45$, $p < .05$, en een hoofdeffect van Cultuur, $F(1, 112) = 5.53$, $p < .05$ (Andere $p_s > .22$). Zoals uit de Tabel blijkt wordt Najib alleen dommer beoordeeld dan Peter wanneer hij fouten maakt én wanneer

een ‘iedereen is gelijk’ cultuur saillant is ($M = 4.5$). Wanneer een ‘iedereen is verschillend’ cultuur geactiveerd is, verdwijnt dit effect en worden Peter en Najib op dezelfde manier beoordeeld ($M=5.8$ vs. $M=6.2$).

Ongeschikt-geschikt: Voor de ongeschikt-geschikt beoordeling zien we een zelfde patroon. De variantie analyse liet de voorspelde Gedrag: goed/fout, Hoofdpersoon (Najib/Peter) Cultuur interactie effect zien, $F(1, 112) = 7.21, p < .05$, een Gedrag: (goed/fout), Hoofdpersoon interactie, $F(1, 112) = 4.76, p < .05$, een hoofdeffect van Gedrag, $F(1, 112) = 4.05, p < .05$, en een hoofdeffect van Hoofdpersoon, $F(1, 112) = 6.33, p < .05$ (Andere $ps > .14$). Zoals uit de bovenstaande tabel blijkt, wordt Najib alleen ongeschikter beoordeeld dan Peter wanneer hij fouten maakt én wanneer een “iedereen is gelijk” cultuur saillant is ($M = 4.4$). Wanneer er een ‘iedereen is verschillend’ cultuur geactiveerd is, verdwijnt dit effect en worden Peter en Najib op dezelfde manier beoordeeld ($M = 5.8$ vs $M= 5.8$).

Bespreking experiment 2

Uit de bovenstaande resultaten kunnen we opnieuw concluderen dat een naam die staat voor etnische afkomst, voldoende is om verschillend beoordeeld te worden. Een beoordeling die steeds in het nadeel van Najib uitvalt. Dat gebeurt net als in het eerste experiment niet bij een beoordeling over aardig zijn (een algemeen persoonlijkheidskenmerk), maar wel als het om slimheid of geschiktheid gaat (werkgerelateerde competentie). Dat bevestigt de eerdere resultaten uit experiment 1. De respondenten in dit onderzoek stereotyperen dus ook niet zo zeer in het algemeen of op een affectief bevooroordeelde manier (‘Ik vind allochtonen stom’). Het gaat opnieuw om subtiele en competentie gerelateerde stereotypering (‘allochtonen kunnen niet zo goed werken’).

De resultaten van dit experiment lijken ook te suggereren dat het er toe doet of er een cultuur van ‘gelijkheid’ of ‘diversiteit’ aanwezig is. Najib wordt alleen ongeschikter en dommer gevonden dan Peter als hij fouten maakt én wanneer een ‘iedereen is gelijk’ cultuur saillant is. Wanneer er echter een ‘iedereen is verschillend’ cultuur saillant is vallen de verschillen (tijdelijk) weg en worden Peter en Najib op dezelfde manier beoordeeld.

De resultaten bevestigen de twee hypothesen en zijn in lijn met het patroon dat naar voren kwam uit het interviewmateriaal. Wanneer mensen een beoordeling voorgelegd krijgen waarin zonder dat zij dat weten, via een naam, etniciteit saillant is gemaakt, dan beoordelen zij ongemerkt en onbewust personen met niet-westerse namen negatiever op werkgerelateerde

competenties dan personen met westerse namen. Wanneer er echter een cultuur van diversiteit saillant is kan dit verschil in beoordeling wegvallen.

7.4 DISCUSSIE EXPERIMENT 1 EN 2

In de beide bovenstaande experimenten is geprobeerd het bestaan en de effecten van alledaags racisme te toetsen. Ik heb dat gedaan door in twee experimenten te onderzoeken of er op basis van een subtiel etnisch kenmerk (etnische herkenbare naam) door mensen inderdaad een onderscheid gemaakt wordt met betrekking tot de competentie en geschiktheid op de werkvloer. Bovendien heb ik geprobeerd te toetsen of een aanwezige norm (iedereen is gelijk vs. iedereen is verschillend) invloed heeft op de beoordeling van een westerse of niet-westerse persoon. De resultaten van beide experimenten laten inderdaad zien dat etniciteit invloed heeft op beoordeling. Iemand met een niet-westerse naam wordt ongemerkt en onbewust negatiever beoordeeld op werkgerelateerde competenties. Opvallend is dat die negatieve beoordeling niet optreedt als het om een meer algemeen, affectief persoonskenmerk gaat (onaardig-aardig). Iemand die anders is, bijvoorbeeld een andere etniciteit heeft, kan kennelijk even goed aardig gevonden worden als iemand van onze eigen etniciteit. Deze opvallende uitslag illustreert de uitingsvormen van het alledaagse racisme (hoofdstuk 1). Dat migranten wel aardig gevonden worden, illustreert dat het traditionele racisme (kwaadaardige belediging, haat en geweld tegen zwarten) minder aan de orde lijkt te zijn. Ongelijke behandeling lijkt minder te worden veroorzaakt door de gedachte dat leden van etnische minderheidsgroepen per definitie inferieur zijn, zoals in het traditionele racisme, maar op grond van veronderstelde verschillen in specifieke werkgerelateerde competenties. In dit experimentele onderzoek zien we hoe achterstand kan ontstaan en vaak waarschijnlijk meer ‘verondersteld’ dan ‘echt’ is. Door ‘Najib’ systematisch op werkgerelateerde dimensies slechter te beoordelen dan bijvoorbeeld ‘Peter’ zou het beeld kunnen ontstaan dat er inderdaad achterstand is.

Een dergelijke ‘veronderstelde’ achterstand kan fungeren als een ‘selffulfilling prophecy’ en dus ‘echte’ consequenties hebben. In verschillende cases uit de voorgaande hoofdstukken zien we hoe medewerkers op basis van een negatieve beoordeling van hun capaciteiten niet in aanmerking komen voor een bedrijfsopleiding (productiebedrijf, hoofdstuk 2), geen vaste aanstelling krijgen (universiteit, hoofdstuk 5) of in de uitoefening van hun professie beperkt

worden (bureau arbeidsparticipatie, hoofdstuk 5). In enkele andere cases zien we bovendien hoe medewerkers op basis van negatieve waardering, onder hun maat gaan presteren (ministerie, het juristenteam en de administratie, hoofdstuk 5). Door de (veronderstelde) achterstand lijkt ‘ongelijke’ behandeling niet ongelijk maar gerechtvaardigd. In de casus van de universitaire magazijnbediende (hoofdstuk 5.3) werd dat het meest duidelijk. De leidinggevende gaf als rechtvaardiging voor het feit dat Ghasem als enige van zijn collega’s nog geen vaste aanstelling had, aan: “*er waren mensen, ja die functioneren beter en hij niet, ja dan valt de keuze op iemand anders*”. Op het eerste gezicht lijkt de leidinggevende een terechte keuze te maken. Natuurlijk neem je de beste medewerker aan. Minder terecht wordt het als blijkt dat het functioneren van leden uit etnische minderheidsgroepen, zoals we in dit onderzoek zien, stelselmatig selectief wordt waargenomen, perceptueel wordt vertekend en vervolgens wordt gepersonifieerd. Wat een terechte keuze leek: “*mensen die beter functioneren*”, blijkt dan gebaseerd te zijn op ongelijke behandeling (behandeling gebaseerd op selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie). ‘Veronderstelde’ achterstand leidt via een ‘self fulfilling prophecy’ tot onderpresteren. Het onderpresteren lijkt vervolgens de rechtvaardiging van ongelijke behandeling.

7.5 CONCLUSIES

De resultaten van de beide experimenten laten zien dat (subtiële) etnische kenmerken er toe kunnen leiden dat er (onbewust en ongewild) verschillend geoordeeld wordt op grond van etniciteit. Verschillen die steeds nadelig uit lijken te pakken voor de etnische minderheidsgroep. De resultaten laten bovendien zien dat er niet in het algemeen negatief geoordeeld wordt over migranten (‘allochtonen zijn stom’), maar dat het gaat om een subtielere en competentiegerelateerde stereotypering (‘allochtonen kunnen niet zo goed werken’). Het tweede experiment laat bovendien zien dat de heersende cultuur in een organisatie invloed heeft op beoordeling. In een organisatie waarin een heersende gelijkheidscultuur is (‘iedereen is gelijk’), is er meer kans op discriminatie op de werkvloer, op grond van etniciteit, dan in een organisatie waarin een diversiteitscultuur (‘iedereen is verschillend’) aanwezig is. Ironisch genoeg lijkt het streven naar gelijkheid, ongelijkheid/anders-zijn slecht te kunnen verdragen en onder het mom van gelijkheid (ideologie van gelijkheid) ongelijkheid te veroorzaken (praktijk van ongelijkheid)

HOOFDSTUK 8

8.1 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In mijn praktijk als organisatieadviseur werd en word ik dagelijks geconfronteerd met een opvallende paradox. Een overgrote meerderheid van de Nederlanders meent dat racisme en discriminatie uit den boze zijn en staat met overtuiging achter artikel 1⁸ van onze grondwet. Toch kom ik op de werkvloer bijna dagelijks voorbeelden tegen van discriminatie op etnische gronden. Dit heeft mij er toe gebracht te onderzoeken hoe deze paradox tot stand komt en in stand wordt gehouden. De hypothese in mijn onderzoek was dat het streven naar gelijkheid de dagelijkse praktijk van ongelijkheid bewerkstelligt. En dat er sprake is van een dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid die in stand gehouden wordt door een maatschappelijke ideologie van gelijkheid. Mijn stelling is dus dat een maatschappelijke ideologie van gelijkheid omstandigheden schept waarin deels onbewust en ongewild de etnische ongelijkheid gecreëerd en in stand gehouden wordt. Om deze uitgangspunten in dagelijkse werksituaties te onderzoeken heb ik voor dit proefschrift de volgende opdracht geformuleerd:

Het zichtbaar maken en beschrijven van de paradox tussen de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van maatschappelijk ongelijkheid in interetnische samenwerkingsrelaties.

In het eerste hoofdstuk werd het theoretisch kader dat tot de bovenstaande opdrachtformulering heeft geleid, beschreven. Daarin werden allereerst de twee basisveronderstellingen uit de centrale opdracht (a) het bestaan van een dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid en (b) het bestaan van een maatschappelijke ideologie van gelijkheid op basis van een literatuurstudie uitgewerkt. Vervolgens heb ik aandacht besteed aan de ontwikkelingen in de uitingvormen van racisme en heb ik de analyse instrumenten die ik in deze studie gebruik gepresenteerd. Tenslotte heb ik in hoofdstuk 1 de methode en het verloop van het onderzoek beschreven.

Voor deze dissertatie is zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek gedaan. In hoofdstuk twee tot en met vijf heb ik het kwalitatieve casus materiaal verwerkt. In de hoofdstukken

⁸ Grondwet artikel : Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

twee, drie en vier zijn drie cases afzonderlijk intensief beschreven en besproken. Hoofdstuk twee beschreef een casus in een groot internationaal productiebedrijf beschreven. Centraal stond een multi-etnisch samengesteld team van laag opgeleide fabrieksarbeiders. De multi-etnische samenstelling van het team was toevallig en de organisatie had op het moment van het onderzoek geen diversiteitsbeleid. In hoofdstuk drie werd de casus beschreven van een team van hoogopgeleide professionals in een mediabedrijf. Alhoewel de mediaorganisatie geen specifieke aandacht besteedde aan diversiteit, was dit team, vanwege haar opdracht (het integratievraagstuk) doelbewust etnisch divers samengesteld. In hoofdstuk vier werd de derde casus besproken die zich afspeelt op een bureau jeugdzorg. Dit bureau had een 'etnisch divers' cliënten- en personeelsbestand en een multicultureel organisatiebeleid. In hoofdstuk vijf tenslotte werden zeven cases besproken die de bevindingen uit de eerste drie cases verdiepten en uitbreidden.

In hoofdstuk zes werden de resultaten beschreven van vragenlijsten die waren afgenomen in vier teams die aan de casestudie hadden deelgenomen. Tenslotte werden in hoofdstuk zeven de resultaten beschreven van twee experimenten waarin enkele eerdere bevindingen opnieuw en nu onder meer gecontroleerde omstandigheden waren onderzocht. Het eerste experiment was in een justitiële instelling uitgevoerd, het tweede experiment onder studenten.

Hieronder volgt een samenvatting van de bevindingen uit de verschillende hoofdstukken. Daarna volgen conclusies en sluit ik het proefschrift af met praktische implicaties. In de samenvatting zijn citaten uit de cases, gecursiveerd opgenomen.

8.2 HOOFDSTUK 1

Nederland en de multiculturele samenleving

De twee basisveronderstellingen uit de centrale opdracht (a) het bestaan van een dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid en (b) het bestaan van een maatschappelijke ideologie van gelijkheid, zijn in het eerste hoofdstuk aan de hand van een literatuurstudie uitgewerkt.

De dagelijkse praktijk van ongelijkheid

Een historische schets van het minderhedenbeleid van de afgelopen veertig jaar laat zien dat er op de arbeidsmarkt sprake is van een dagelijkse praktijk van ongelijkheid. Alhoewel de

arbeidsdeelname van migranten sinds de eeuwwisseling toeneemt, zijn de verschillen in kansen tussen autochtone en allochtone Nederlanders nog steeds substantieel. Migranten uit niet-westerse landen zijn vaker werkloos (Dagevos en Bierings, 2005); zijn oververtegenwoordigd in lagere banen (Dagevos, 2001); werken vaker in tijdelijke contracten (Sociaal Cultureel Planbureau & art.1, 2007); ontvangen lagere lonen voor hetzelfde werk (Duyvendak e.a. 2005) en krijgen regelmatig met discriminatie te maken (Veeman, 1995, Houtzager, 2006). In het politieke en publieke debat is er steeds minder aandacht voor het achterstellingaspect als één van de grondslagen van ongelijkheid en voor de rol die de Nederlandse samenleving zou moeten spelen om de achterstelling op te heffen (Gowricharn, 2002, 2006; Ghorashi, 2006). Wel wordt meer nadruk gelegd op de verantwoordelijkheid en inspanningsplicht van de etnische groepen zelf om integratie in de samenleving tot stand te brengen.

De maatschappelijke ideologie van gelijkheid

Relevante literatuur laat zien dat de ‘rechtvaardige wereld hypothese’ (Lerner, 1980) gezien zou kunnen worden als een belangrijke peiler onder de maatschappelijke ideologie van gelijkheid. De rechtvaardige wereld hypothese gaat er vanuit dat mensen in het leven krijgen wat ze verdienen en verdienen wat ze krijgen. In de westerse wereld gaan we er daarbij vanuit dat wat iemand toekomt, gerelateerd is aan wat iemand presteert. Een dergelijk uitgangspunt bevestigt de maatschappelijke ideologie van gelijkheid. Deze gaat er vanuit dat in een moderne democratische samenleving iedereen eerlijke en gelijke kansen heeft. De rechtvaardige wereldhypothese is echter in tegenspraak met de dagelijkse realiteit van ongelijkheid. Hierin bepalen de plek waar je geboren bent en de sociale omstandigheden waarin je verkeert, wat je wordt toebedeeld. Zo wijzen onderzoeken steeds weer uit dat ongelijke kansen op de werkvloer niet alleen voortkomen uit achterstand maar dat er ook sprake is van discriminatie (v.d.Werf, 1992; v.d. Vught, 1995; Dagevos en Bierings, 2005; Andriessen e.a. 2007; Crul e.a., 2008). Om de maatschappelijke ideologie van gelijkheid staande te houden, ondanks een dagelijkse praktijk van ongelijkheid, lijkt er een systeem van argumenten, verklaringen en rationalisaties te worden gecreëerd dat de bestaande sociale, economische en politieke situatie ideologisch rechtvaardigt (Jost & Hunyady, 2002; 2005). De rechtvaardige wereld hypothese is onderdeel van dit systeem. De ideologische rechtvaardiging wil de bestaande ordening, de status quo, doen voorkomen als logisch, eerlijk en terecht en misschien zelfs wel als natuurlijk en onontkoombaar (Jost & Hunyady, 2002; 2005; Acker 2006). Dat de wereld lijkt te zijn zoals het hoort, geeft zekerheid aan het bestaan. Mensen

hebben behoefte aan een gevoel van zekerheid, zelfs als daarmee ongelijkheid gerechtvaardigd wordt. We zien dan ook dat ideologische rechtvaardiging van maatschappelijke ongelijkheid niet alleen wordt aangegrepen door de groep die voordeel heeft bij het rechtvaardigen van ongelijkheid, maar ook door de groep die er de meeste nadelen van ondervindt. In dit geval zijn dat de etnische minderheidsgroepen die het doelwit zijn van etnische ongelijkheid. De illusie van een rechtvaardige wereld geeft de schijn van rust en zekerheid en dat verkiezen mensen boven onrust en onzekerheid. Er is dus sprake van een dagelijkse praktijk van ongelijkheid die echter via een systeem van argumenten, verklaringen en rationalisaties wordt gerechtvaardigd. Mensen gebruiken de rechtvaardiging om zekerheid en rust te creëren. Als de wereld is zoals die hoort te zijn, en er zelfs goede verklaringen en redenen (lijken te) zijn voor de dagelijkse ongelijkheid, dan is het goed zoals het is, hoeft er niets te veranderen en kan het leven z'n gang gaan.

In dit proefschrift heb ik drie basismechanismen uit de sociale psychologie gekozen (zie bijvoorbeeld Gilovich e.a., 2006) die het mensen mogelijk maken in de weerwil van een dagelijkse praktijk van ongelijkheid, een ideologie van gelijkheid staande te houden. Die mechanismen zijn: **1. selectieve waarneming** -*de selectie die we maken in wat we wel en niet (onder ogen)(willen) zien-*, **2. perceptuele vertekening** -*de betekenis die we geven aan wat we waarnemen-* en **3. personificatie** -*het toeschrijven van wat we (willen) zien en de betekenis die we daaraan geven aan een persoon in plaats van aan de situatie of omstandigheden* -. Deze drie mechanismen heb ik gebruikt om een aantal arbeidssituaties waarin etniciteit gedrag lijkt te beïnvloeden, te analyseren.

Een ander aspect dat een rol kan spelen in de paradox tussen een dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid en de maatschappelijke ideologie van gelijkheid, zijn de veranderingen die er de laatste vijftig jaar zijn opgetreden in de uitingsvormen van racisme. Uit de literatuur komt naar voren dat er in de laatste vijftig jaar veel veranderd is in de verschijningsvorm van racisme. De oude uitingsvorm van racisme -*openlijke en kwaadaardige haat en geweld tegen en belediging van zwarte mensen-*, worden in de moderne samenleving erkend als maatschappelijk en sociaal onacceptabel en afgekeurd en komen dan ook steeds minder voor. De hedendaagse vormen van racisme -*subtiele en alledaagse marginalisering en uitsluiting-*, worden echter nauwelijks als racisme her- en erkend. Dat komt onder andere omdat het oude beeld van racisme nog voor ogen staat waarin racisme gezien wordt als expliciet, intentioneel en kwaadaardig. Dat is vaak niet meer de vorm die het aanneemt. Het huidige alledaags

racisme is verweven met het systeem van ideologische rechtvaardiging. De subtiele vormen van uitsluiting en marginalisering zijn gekoppeld aan (vermeende) achterstand en (vermeende) cultuurverschillen waardoor het onderscheid dat gemaakt wordt terecht en rechtvaardig lijkt. Ongewild en onbewust wordt daardoor een systeem van ongelijkheid in stand gehouden, dat in tegenspraak is met het basale uitgangspunt van een moderne democratische samenleving, namelijk dat mensen gelijk(waardig) zijn, ('all men are equal') en recht hebben op gelijke kansen, rechten en mogelijkheden.

8.3 DE CASES

In dit proefschrift doe ik onderzoek naar en beschrijf ik de paradox tussen de maatschappelijke ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid in interetnische samenwerkingsrelaties op het werk. Om het onzichtbare zichtbaar te maken en te beschrijven heb ik verschillende cases van relevante samenwerkingrelaties verzameld en bestudeerd. Ik heb materiaal verzameld van tien cases in negen verschillende organisaties: een productiebedrijf, een mediaorganisatie, een bureau jeugdzorg, een bureau pleegzorg, een bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen, een universiteit, een ministerie, een justitiële instelling en een organisatie voor maatschappelijk hupverlening. In elk van deze cases stond de onderlinge samenwerking in multi-etnisch samengestelde teams, centraal. In de helft van de cases was een conflict waarin etniciteit een rol speelde, aanleiding om materiaal te verzamelen. In de andere helft van de cases was een conflict nadrukkelijk niet de aanleiding, maar stond de dagelijkse interetnische samenwerking centraal. In de analyse wordt zowel naar de rol van de etnische meerderheidsgroep als naar die van de etnische minderheidsgroepen gekeken en vooral naar hoe die op elkaar inspelen en gezamenlijk de paradox vormgeven. De analyse wordt uitgevoerd met behulp van de drie eerder genoemde mechanismen: **selectieve waarneming** -*de selectie die we maken in wat we wel en niet (onder ogen) (willen) zien*-, **perceptuele vertekening** -*de betekenis die we geven aan wat we waarnemen*- en **personificatie** -*het toeschrijven van wat we (willen) zien en waarnemen en de betekenis die we daaraan geven aan een persoon in plaats van aan de situatie of omstandigheden*-.

Hoofdstuk 2

Het productiebedrijf: “Op onze ploeg wordt niet gediscrimineerd”

In hoofdstuk twee wordt beschreven hoe de beleving van allochtone Nederlanders, die aangeven dat er sprake is van ongelijke behandeling, en autochtone Nederlanders, die menen dat er geen sprake is van ongelijke behandeling, tot stand kan komen. In dit hoofdstuk staat de casus van Necip, afkomstig uit Turkije en productiemedewerker in een groot industrieel bedrijf, centraal. De analyse maakt zichtbaar hoe de tegenstelling tussen aan de ene kant de **ideologie van gelijkheid** - “*op onze ploeg wordt niet gediscrimineerd*” - en aan de andere kant een **praktijk van ongelijkheid** – ‘migranten voelen zich oneerlijk behandeld’ - op de werkvloer tot stand komt.

De casus: Praktijk van ongelijkheid

Uit een inventarisatie van de onderlinge werkverdeling komt naar voren dat de medewerkers afkomstig uit etnische minderheidsgroepen op de ploeg op de minst aantrekkelijke werkplekken zijn ingedeeld. Op de meest aantrekkelijke werkplekken staan de medewerkers met een oorspronkelijke Nederlandse achtergrond. Deze werkverdeling is niet te verklaren op grond van anciënniteit of vooropleiding.

In de casus staat de wens van Necip om een praktijkopleiding te volgen centraal. Necip meent dat hij, door niet in aanmerking te komen voor de praktijkopleiding terwijl zijn autochtone collega's die allemaal wel hebben gevolgd, oneerlijk behandeld wordt omdat hij een buitenlander is. Zijn collega's menen echter dat het niets met zijn afkomst te maken heeft, dat hij gewoon niet geschikt is. Wanneer Necip dankzij een interventie van buitenaf, de kans krijgt de praktijkopleiding alsnog te volgen en de examens met goed gevolg aflegt, lijkt het bewijs van de ongelijke behandeling geleverd. Zowel de werkverdeling als de aanvankelijke weigering Necip tot de praktijkopleiding toe te laten bevestigen de indruk dat er sprake kan zijn van uitsluiting op basis van etniciteit.

De ideologie van gelijkheid

De ideologie van gelijkheid is in deze casus gebouwd op de stelling van de autochtone collega's: “*op onze ploeg wordt niet gediscrimineerd*”. Dankzij de drie mechanismen - selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie- lijkt de stelling gerechtvaardigd. Dat zag er als volgt uit:

1. Klachten over ongelijke behandeling worden op basis van selectieve waarneming ontkend

-de dagelijkse ongelijke behandeling wordt niet gezien-; klachten over ongelijke behandeling worden op basis van perceptuele vertekening opgevat als alleen maar een gevoel: “buitenlanders hebben het gevoel gediscrimineerd te worden” en situationele omstandigheden worden op basis van personificatie niet in overweging genomen en de gevolgen -houding en gedrag- worden aan de persoon toegeschreven.

2. Het ingenomen standpunt ‘Necip is niet geschikt’ wordt, opnieuw gerechtvaardigd via selectieve waarneming *-de kwaliteiten van Necip worden zowel vooraf als tijdens het leerproces te laag ingeschat-; perceptuele vertekening -de twijfels die ploeggenoten blijven houden leiden tot een verzwaarde en verlengde opleiding- en personificatie -het wordt aan (vermeende) gebrekkige capaciteiten van Necip toegeschreven dat hij een verlengde en verzwaarde opleiding nodig heeft, terwijl die lijkt voort te komen uit de aanhoudend geventileerde twijfels van enkele collega’s-.*
3. Klachten over ongelijke behandeling worden gemarginaliseerd: *“achteraf (...), zie ik het wel”,* geminimaliseerd: *“mensen zeggen van alles tegen elkaar”* en geneutraliseerd: *“ik weet niet of dat wel of niet bewust gebeurt”.*
4. Tenslotte wordt de verantwoordelijkheid voor het omgaan met discriminatie bij de migrant zelf gelegd: *“het gaat er om hoe je zelf in je vel steekt”.*

Met deze processen van nuanceren, marginalisering en ‘vrijpleiterij’ blijft er weinig over van de erkenning van alledaags racisme en wordt het idee dat er *“op onze ploeg”* niet *“op ras of wat dan ook gediscrimineerd wordt”* (ideologie van gelijkheid) gevoed.

Van de prins geen kwaad

Dat de ongelijke behandeling niet intentioneel is komt het duidelijkst naar voren in de begeleiding die Necip tijdens het opleidingstraject krijgt. De praktijkbegeleider heeft zich heilig voorgenomen Necip een eerlijke kans te geven. In een poging de aanhoudende twijfels van enkele collega’s uit te schakelen maakt hij de begeleiding extra zwaar. Hij laat extra toetsen doen, organiseert meer begeleidingsgesprekken en neemt een langere leerperiode. Al deze extra maatregelen zijn dus niet gebaseerd op gebrekkige leerprestaties van Necip maar op de aanhoudende twijfels (gepersonifieerde selectieve waarneming) van enkele collega’s. Terwijl de begeleider zich van de prins geen kwaad weet, hij doet immers alles om deze medewerker een eerlijke kans te geven, meent Necip dat hij door al die extra maatregelen opnieuw ‘niet eerlijk’ is behandeld.

Partners in crime

De ‘Nederlandse’ collega’s zijn echter niet de enige die de alledaagse ongelijke behandeling veroorzaken en onzichtbaar maken. Er is sprake van een interactieproces waar de collega’s uit de etnische minderheidsgroepen deel van uitmaken. Dat komt op twee manieren naar voren. Op de eerste plaats wordt de ongelijke behandeling door de migranten niet als zodanig benoemd maar verdoezeld. Necip noemt discriminatie een “*groot, zwaar woord*” en heeft het liever over “*vriendjespolitiek*” (perceptuele vertekening). Deze verdoezeling lijkt een reactie op de marginalisering en minimalisering van alledaags racisme dat plaats vindt. De term “*vriendjespolitiek*” is een geaccepteerde term die vaker gebruikt wordt, terwijl een woord als “*discriminatie*” als een boemerang naar de migrant terug gespeeld wordt. “*Het gaat er om hoe je zelf in je vel steekt*”. Door racisme te verdoezelen blijft er voor Necip weinig speelruimte over. Hij blijft met zijn aanklacht steken in een slachtofferrol. In lijn met de personificatie - waarin het immers aan hem zelf ligt, aan hoe “*je in je vel steekt*”-, wordt zijn aanklacht niet serieus genomen. Door discriminatie niet als zodanig te benoemen en door een slachtofferpositie in te nemen draagt Necip bij aan het onzichtbaar maken van alledaags racisme en daarmee aan het creëren en in stand houden van de paradox tussen de ideologie van gelijkheid en de dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid.

De paradox

Aan het begin van hoofdstuk twee stelde ik de vraag of Necip doelbewust gediscrimineerd werd of dat zijn collega’s zich onvoldoende realiseerden wat er gebeurde. De analyse bevestigt de vooronderstelling dat dat laatste het geval was. De selectieve waarneming, de perceptuele vertekening en de personificatie vertekenden de werkelijkheid zodanig dat het uitgangspunt: -Necip beschikt over onvoldoende capaciteiten-, gerechtvaardigd leek. Het één bevestigde daarmee het ander, want als Necip over onvoldoende capaciteiten leek te beschikken, is er dus geen sprake van discriminatie. De ideologische rechtvaardiging, ingezet via de drie mechanismen: selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie, maakt de discriminatie voor het oog onzichtbaar. De analyse van het interactieproces laat zien dat Necip daaraan zijn steentje bijdroeg. Hij ervaarde de ongelijke behandeling wel als discriminatie maar sprak er niet in die termen over. Daarmee was de ideologische rechtvaardiging -argumenten die de ongelijke behandeling terecht en rechtvaardig deed voorkomen- rond. De drie mechanismen, selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie brachten een proces op gang dat alledaags racisme voor de autochtoon Nederlandse collega’s onzichtbaar maakte en voor de allochtoon Nederlandse collega’s iets

dat je niet benoemd. Beide groepen maken daarmee het ontstaan en het voortbestaan van de paradox tussen een dagelijkse praktijk van ongelijkheid en een ideologie van gelijkheid, mogelijk.

Hoofdstuk 3

De mediaorganisatie: “*Als hij geen Marokkaan was, dan was ik al lang met hem klaar*”

Hoofdstuk drie beschrijft opnieuw de paradox tussen een dagelijkse praktijk van ongelijkheid en de ideologie van gelijkheid. Centraal staat hier de samenwerking in een interetnisch samengesteld team van professionals. Het gaat om de redactie van een mediaorganisatie die zich specifiek bezig houdt met thema's betreffende de multiculturele samenleving en het integratievraagstuk. Anders dan in het productiebedrijf is etniciteit hier voor de inhoud van het werk van belang. De redactie beschikt over onvoldoende contacten met en informatie over de migrantengemeenschappen, met name de moslimgemeenschap, en hoopt daarin te voorzien door journalisten afkomstig uit die doelgroepen aan te trekken. Voor de analyse wordt opnieuw gebruik gemaakt van de drie mechanismen: **selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie.**

Praktijk van ongelijkheid

In deze casus zien we hoe ten aanzien van twee journalisten, Adnan en Mohammed, met een respectievelijk Turkse en Marokkaanse achtergrond, van meet af aan met twee maten wordt gemeten. De sollicitatiecommissie van de mediaorganisatie ging op zoek naar journalisten uit de etnische minderheidsgroep die over voldoende contacten en informatie met de etnische minderheidsgroepen beschikten, met name met de moslimgemeenschappen. Adnan en Mohammed voldeden daar allebei aan. De aanstellingscommissie meende desondanks dat zij over ‘onvoldoende ervaring’ beschikten, maar stelden ze wel aan. Er lijkt hier echter sprake van selectieve waarneming en perceptuele vertekening van wat onder ‘ervaring’ wordt verstaan. Er treedt tijdens de selectieprocedure een verschuiving op in de beoordeling van waar men oorspronkelijk naar op zoek is en wat uiteindelijk beoordeeld wordt. De ‘ervaring’ die in de sollicitatie als onvoldoende is beoordeeld lijkt niet het ‘andere’ te zijn (otherness, Essed, 2002; Ghorashi, 2003) waar men naar op zoek was: de contacten met en informatie over de migrantengemeenschap. Daar beschikken de beide kandidaten immers over. De ‘ervaring’ die in de procedure als tekort schietend beoordeeld is lijkt te verwijzen naar ‘meer van hetzelfde’ (sameness, Essed 2002), naar de ervaring waar de Nederlandse collega's al in voldoende mate over beschikken. Ze lijken te zijn aangezocht vanwege het ‘andere’ dat ze

hebben te bieden (contacten met en informatie over de migrantengemeenschappen onder andere de moslimgemeenschap) en vervolgens worden ze beoordeeld op dat ze niet ‘dezelfde’ ervaring hebben als de gemiddelde Nederlandse journalist.

Het verschil tussen ‘hetzelfde-zijn’ (de Nederlandse maatstaf) en ‘anders-zijn’ blijft de beide journalisten gedurende de rest van hun aanstelling parten spelen. Collega’s waarderen wat Adnan en Mohammed anders ‘meebrengen’, maar tegelijkertijd wordt het anders ‘zijn’ niet getolereerd: *“We hebben die standpunten heel hard nodig, maar je hebt er ook veel gezeik bij”*. Deze perceptuele vertekening: meten aan de hand van ‘hetzelfde’ in plaats van aan de hand van ‘anders-zijn’, leidt tot een systematische selectieve waarneming en perceptuele vertekening van de prestaties van de twee journalisten. *“Ik vind het geen journalist. In ieder geval niet op de manier waarop wij onze ethiek zien”* is een illustratieve uitspraak. Er wordt onderscheid gemaakt tussen enerzijds *“wij journalisten”*, en *“onze ethiek”* en een niet benoemde ‘zij’ (Adnan en Mohammed) met kennelijk een ‘andere ethiek’. De selectieve waarneming en perceptuele vertekening: het niet zien en herkennen van de specifieke kwaliteiten van de beide journalisten leiden uiteindelijk tot een negatieve beoordeling: *“Als hij geen Marokkaan was, dan was ik al lang met hem klaar”*.

Ideologie van gelijkheid

De ideologie van gelijkheid zit verweven in de manier waarop Mohammed en Adnan zijn aangenomen en hoe er vervolgens van hen gebruik wordt gemaakt. Want hoewel ze worden aangenomen als journalisten (ideologie van gelijkheid) worden ze vooral gezien en ingezet als etnische informanten (praktijk van ongelijkheid). De ideologie van gelijkheid wordt het meest tastbaar in de opmerking van één van de verslaggevers die meent de beide migranten collega’s *“heel veel ruimte”* te geven en *“altijd wel een soort respect”* te hebben. Maar uit een uitspraak van dezelfde verslaggever lijkt er eerder sprake van repressieve tolerantie en wordt er opnieuw met twee maten gemeten. *“Dat hij met dingen weg komt waar een gewone witte journalist niet mee wegkomt”*. Mohammed en Adnan mogen dan veel ruimte krijgen, ze worden niet gezien als ‘gewone’ journalisten.

Van de prins geen kwaad

In de analyse van de onderlinge samenwerking valt op dat de ‘Nederlandse’ collega’s zich ‘buiten’ de samenwerking met de etnische minderheidsgroepen houden. Van Adnan en Mohammed wordt verwacht dat zij de contacten leggen, informatie aandragen en de voorwaarden creëren zodat de Nederlandse collega’s de migrantengemeenschap als het waren

in en uit kunnen vliegen. De Nederlandse collega's doen zelf geen moeite de migrantendoelgroep te bereiken, te begrijpen of te leren van de aanpak van Adnan en Mohammed. Adnan en Mohammed zijn de bemiddelaars en zo wordt noch van de kant van de Nederlandse collega's noch van de kant van Adnan en Mohammed integratie bewerkstelligd. Doordat de 'Nederlandse' journalisten een buitenstaanders positie houden wordt het werk van Adnan en Mohammed in de migrantengemeenschap ook vanaf die buitenkant beoordeeld. Dat komt het meest duidelijk naar voren als zaken 'anders lopen' of 'spaak lopen' voor het gevoel van de 'Nederlandse' collega's. Het maken van afspraken met vertegenwoordigers van de migrantengemeenschap bijvoorbeeld vraagt meer tijd, meer vertrouwen winnen, meer onderhandelen dan in de 'Nederlandse' gemeenschap nodig is. Dat heeft behalve met cultuur ook te maken met machtsverschillen, die uit de minderheidspositie voortkomen. De migrantengroep vertrouwt de pers niet automatisch. Als gevolg van de buitenstaanderpositie herkennen de 'Nederlandse' collega's de 'problemen' die Adnan en Mohammed tijdens hun werk ondervinden en de 'andere' aanpak die zij daarom hanteren niet als inherent aan het werk met de migrantengroepen. Integendeel, de 'andere' manier van werken wordt als onvoldoende professioneel bestempeld (personificatie).

Partners in crime

Uit de interviews blijkt dat Adnan en Mohammed zelf ook weinig moeite doen om hun 'Nederlandse' collega's in te wijden in de wereld van de migranten. Beiden gaan er net als hun 'Nederlandse' collega's vanuit dat zij alles regelen binnen de migrantengemeenschap en dat de 'Nederlandse' collega's daar gebruik van maken. Door de rol van etnisch informant en tussenpersoon te spelen houden ze de gescheiden werelden in stand.

In deze casus zien we bovendien net als in de vorige casus dat de beide migranten de alledaagse ongelijkheid die zij ervaren niet als discriminatie benoemen. Beiden vertellen voorvallen waardoor zij zich gekrenkt, genegeerd en niet op waarde geschat voelen. Beiden vergoelijken vervolgens de gebeurtenissen door deze te personifiëren en niet te etniceren "*Hij doet extra lullig tegen mij*" maar "*niet omdat ik Marokkaan ben*". De reden dat Mohammed niet over 'discriminatie' wil spreken is omdat hij daarvoor geen "*harde bewijzen heeft*". Waar in het productiebedrijf de term '*vriendjespolitiek*' wordt gebezigd om racisme te verbloemen, wordt in deze casus met "*geen begrip voor minderheden, laat ik het zo maar noemen*", racisme onzichtbaar gemaakt.

Door het in stand houden van de gescheiden werelden en het personifiëren van voorvallen van ongelijke behandeling werken Adnan en Mohammed mee aan het onzichtbaar maken van alledaagse etnische ongelijkheid en het in stand houden van een ideologie van gelijkheid.

De paradox

In deze media-organisatie is anders dan in het productiebedrijf dat in hoofdstuk 2 de hoofdrol speelde, etniciteit essentieel voor de inhoud van het werk. Toch zien we ook hier dat, gefaciliteerd door selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie, een dagelijkse ongelijkheid wordt gegenereerd. Alhoewel de media-organisatie journalisten nodig heeft die ‘anders-zijn’ om zodoende te kunnen berichten over de multi-etnische samenleving, worden diezelfde journalisten afgerekend op ‘niet hetzelfde zijn’.

Hoofdstuk 4

Bureau jeugdzorg: Racisme, daar spreek je niet over

De casus die besproken wordt in hoofdstuk 4 speelt zich af op een bureau jeugdzorg. Dit bureau jeugdzorg heeft anders dan de twee voorgaande organisaties een grote etnische diversiteit in zowel haar cliëntenkring als in haar personeelsbestand. In de casus wordt beschreven hoe als gevolg van selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie, het racistisch aspect van een incident systematisch uit beeld verdwijnt. Het incident vindt plaats tijdens een sollicitatiegesprek. Bij de kennismaking geeft de sollicitant, Corrie, het zwarte vrouwelijke commissielid, Clarence, geen hand. Althans, dat is de versie van het incident zoals dat is gezien door de leden van de sollicitatiecommissie. Corrie zelf gelooft dat zij Clarence als laatste een hand heeft gegeven.

Praktijk van ongelijkheid

Opvallend in deze casus is dat een mogelijke relatie van het incident met de etniciteit van Clarence en met alledaags racisme, stelselmatig buiten beeld en buiten de discussie wordt gehouden wanneer er binnen de organisatie over het incident (het geen hand geven) wordt gesproken. Zelfs wanneer uiteindelijk het vermoeden van alledaags racisme er toe leidt dat Corrie, de sollicitant, die aanvankelijk is aangenomen, alsnog de aanstelling niet krijgt. Aanvankelijk besteden de leden van de commissie met een Nederlands etnische achtergrond, Jan en Tilly, geen aandacht aan het incident : “*Gewoon een vergissing*”. Later, wanneer blijkt dat het voor Clarence meer dan een vergissing is, wordt het benoemen van mogelijk racisme

vermeden. Ook Louis, het derde commissielid en afkomstig uit een etnische minderheidsgroep, vermijdt het benoemen van racisme. Louis ziet het incident gebeuren en beseft “*in een flits*” het belang er van. Hij weet het voorval echter effectief en blijvend uit zijn aandacht weg te drukken. Clarence tenslotte, die het incident treft, slaat volledig dicht en mengt zich niet meer in het gesprek. Het effect van het incident, het geblokkeerd raken van Clarence, wordt door alle aanwezigen, inclusief de sollicitant, aan haar persoonlijk functioneren toegeschreven en niet in verband gebracht met het incident (personificatie). Clarence ondersteunt ongewild deze gevolgtrekking door ook zelf aan te geven, zoals commissielid Jan zegt, dat ze “*wat heftig reageert omdat dit haar vaker is overkomen*”.

Ideologie van gelijkheid

De situatie verandert als door een interventie van buiten het voorval alsnog in een inter-etnische context komt te staan. Dan blijkt echter opnieuw dat het benoemen van een mogelijk racistisch motief of een racistisch aspect aan het incident onbewust, maar stelselmatig vermeden wordt. Hierdoor kan het misverstand tussen de commissie en de sollicitant, –heeft Clarence geen hand gekregen of heeft zij als laatste een hand gekregen?- (ongezien) ontstaan. Door het incident niet met name te noemen en niet over racisme te reppen, wordt de schijn van de ideologie van gelijkheid opgehouden.

Partners in crime

De racistische aspecten van het voorval konden in deze casus uit beeld verdwijnen omdat Clarence daaraan meewerkte. Verschillende zaken speelden daarin een rol. Clarence werd door emoties en herinneringen aan vroegere incidenten, overspoeld. Deze blokkeerden haar volledig. Om ruimte en tijd voor zichzelf te creëren en weer tot zichzelf te komen, trekt zij het incident naar zich toe. Zoals Jan het formuleerde “*het is mijn probleem, het is een kwestie van tijd, het slijt wel*”. Later in het proces gebeurt het omgekeerde. Clarence meent dat het niet haar probleem is en wil niet steeds degene zijn die haar collega’s moet wijzen op racisme. Beide reacties maken dat zij het incident wel aan de orde stelt, maar niet het racistische karakter daarvan.

De reactie van Louis, lid van een etnische minderheidsgroep, lijkt te worden bepaald door wat hij thuis heeft meegekregen. Van jongst af aan heeft hij geleerd zich niet met anderen uit etnische minderheidsgroepen te identificeren. Deze overlevingsstrategie past hij tijdens de gebeurtenissen rond dit incident onbewust en ongewild toe, realiseert hij zich achteraf. Het racistische aspect van de gebeurtenis, dat hij wel aanvoelt, stopt hij weg (perceptuele

vertekening). Door dat te doen kan hij zich met de meerderheidsgroep blijven identificeren en zich van het voorval afzijdig houden.

Beide commissieleden afkomstig uit een etnische minderheidsgroep halen het racistische aspect van het incident zowel bij zichzelf als bij de overige commissie leden weg. De reden dat zij het incident niet als een racistisch incident aan de orde stellen, lijkt een poging om niet in een slachtofferrol terecht te komen. In een poging gelijkheid in stand te houden -Louis die zich identificeert met de meerderheidsgroep en Clarence die niet verantwoordelijk wil zijn voor het bespreekbaar maken van racisme-, wordt het alledaags racisme onzichtbaar gemaakt.

Van de prins geen kwaad

Dat het racisme onbewust, onbedoeld en ongewild wordt toegedekt wordt op verschillende momenten door de betrokkenen aangegeven. De 'Nederlandse' collega's hebben op de eerste plaats het racisme in het incident aanvankelijk niet herkend en het slechts als een vergissing opgevat. Later in de bespreking heeft men vooral over de gevoelens, die het incident teweeg heeft gebracht, willen praten in de veronderstelling dat de feiten bekend waren. Uit de interviews komt naar voren dat het niet met zoveel woorden benoemen van de racistische feiten ingegeven is door ongemak om over racisme te praten. Twee zaken speelden daarin een rol. De 'Nederlandse' collega's identificeerden zich met de gebeurtenis, het had hen ook kunnen overkomen. Bovendien hoopten ze, door het toe te dekken, dat er makkelijker over gesproken kon worden.

De paradox

In deze casus zien we hoe de reacties van vier leden van een sollicitatiecommissie over een incident samenvallen. Dit maakt het mogelijk dat racistische elementen in het incident onzichtbaar en onbesproken blijven, waardoor de schijn van de ideologie van gelijkheid blijft voortbestaan.

Waar twee vechten hebben twee schuld

Deze eerste drie cases zijn intensief in afzonderlijke hoofdstukken beschreven. De eerste casus beschrijft hoe uitsluiting plaats vindt in een team van laagopgeleide productiearbeiders. De tweede beschrijft hoe twee journalisten in een team met hoog opgeleide professionals, gereduceerd worden tot hun etnische deskundigheid. De derde casus laat zien hoe, onder andere uit ongemak, het gesprek over racisme systematisch niet gevoerd wordt. In geen van

de cases is sprake van doelbewuste en vooropgezette discriminatie en in alle drie de cases zijn de migranten onderdeel van de interactie die racisme onzichtbaar maakt, zijn ze ‘partners in crime’. Om het tot nu toe beschreven materiaal te verdiepen en te verbreden is in hoofdstuk vijf opnieuw een zevental cases beschreven.

Hoofdstuk 5

Overige cases

In hoofdstuk vijf worden de overige cases besproken. Opnieuw is beschreven en geanalyseerd hoe de paradox tussen een ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid er uit ziet. Voor de analyse is gebruik gemaakt van de drie mechanismen: **selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie**. Bovendien is opnieuw bekeken of er sprake is doelbewuste of van onbedoelde ongelijkheid en naar de rol van zowel leden van de etnische meerderheidsgroep als van de etnische minderheidsgroepen. In de analyse van deze zeven cases worden drie specifieke thema’s die in de voorgaande cases slechts kort zijn aangestipt, verder uitgediept. Die thema’s zijn (1) het effect van onderwaardering, (2) vormen van alledaags racisme en (3) de dominantie van de Nederlandse norm.

Thema 1: Het effect van onderwaardering

In de eerste paragraaf van hoofdstuk vijf wordt het materiaal uit drie cases geanalyseerd (een bureau arbeidsparticipatie voor allochtonen, een secretariaat en een juristenteam van een ministerie). De analyse laat zien dat systematische onderwaardering van de prestaties van collega’s uit een etnische minderheidsgroep leidt tot verslechtering van de prestaties. Malika, de consulent van het bureau arbeidsparticipatie wordt door enkele docenten niet geraadpleegd omdat zij menen dat zij “*onbekwaam*” is. De leidinggevende van Sonia en Perihan, secretariaatsmedewerksters op een ministerie, laat zich regelmatig denigrerend en stereotyperend over hen uit. Jos tenslotte, de leidinggevende van Kenneth de jurist, beoordeelt zijn bescheiden houding als “*timide, passief en meegaand*”. Alle vier: Malika, Sonia, Perihan en Kenneth geven aan dat de negatieve waardering een grote invloed heeft op hun prestaties: “*als men continu negatief is over je werk, dan ga je steeds meer controleren en dan ga je steeds meer fouten maken*”. De onderwaardering is niet bewust en vooropgezet maar het gevolg van selectieve waarneming en perceptuele vertekening. Het lage prestatieniveau, dat mede het gevolg is van onderwaardering, wordt niet aan de situatie geweten maar via personificatie aan de kwaliteit van de migrant toegeschreven. Zo wordt het aan de

persoonlijke capaciteiten van Kenneth geweten dat hij “*het niet heeft weten te maken*”. De ‘Nederlandse’ collega’s realiseren zich niet dat er sprake is van selectieve beoordeling, maar menen dat ze iedereen gelijk beoordelen: “*Ik vind: iedereen is gelijk*”.

Toch zijn de selectieve beoordeling en onderwaardering niet de enige problemen. In alle drie de cases blijven de medewerkers uit de etnische minderheidsgroep zelf ook in slachtoffergedrag hangen. Sonia en Perihan uiten de kritiek die zij hebben op hun leidinggevende, niet. Ze rechtvaardigen dit door te verwijzen naar hun opvoeding, waarin ze hebben geleerd “*iemand die ouder is*” te respecteren. Ook Kenneth, de jurist, gedraagt zich mogelijk te veel als slachtoffer. Jos, de leidinggevende van het juristenteam, is kritisch naar iedere nieuwkomer die zich, wat hem betreft, eerst moet bewijzen. De medewerkers uit de etnische minderheidsgroep vormen daarop geen uitzondering. Toch denkt Kenneth dat de kritische houding naar hem te maken heeft met zijn afkomst: “*dat kan..., sluit ik niet uit.*” Samenvattend kan gezegd worden dat de onderwaardering die de verschillende medewerkers uit de etnische minderheidsgroep ten deel valt een negatief effect heeft op hun prestaties. De slachtofferpositie die zij zelf vervolgens innemen, maakt dat zij niet openlijk ageren tegen de bestaande situatie en versterkt het slechte presteren. Beide partijen dragen zo bij aan het in stand houden van de paradox tussen de ideologie van gelijkheid en de dagelijkse praktijk van ongelijkheid.

Thema 2. Vormen van alledaags racisme

Aan de hand van de cases van een universiteitsmagazijn en een pleegzorgorganisatie zijn enkele voorbeelden van alledaags racisme besproken. Bij een aantal medewerkers van het universiteitsmagazijn speelt het gevoel als Nederlanders gediscrimineerd te worden een grote rol. Zoals zij het zelf formuleren: “*Ik voel me zo langzamerhand in de uitverkoop gezet als Nederlanders (...) we zitten opgescheept met een heleboel knuffelallochtonen*”. Dit lijkt te worden aangevoerd als rechtvaardiging voor het feit dat Ghasem, de enige collega afkomstig uit een etnische minderheidsgroep, na elf jaar nog geen vast contract heeft. Alle andere medewerkers die net als Ghasem via een werkgelegenheidstraject zijn binnen gekomen, hebben inmiddels wel een vast contract, ook degenen die na hem zijn binnen gekomen. Uit de analyse komt naar voren dat Ghasem, afkomstig uit Syrië, niet wordt afgewezen op zijn werkprestaties: “*qua werk gaat het goed*”. Zijn afwijzing blijkt met name gebaseerd op de mening van zijn collega’s over de onderlinge omgang met elkaar “*daar hebben de mensen geen zin in*”.

In de casus van de pleegzorg komt het gevoel als ‘Nederlanders’ gediscrimineerd te worden terug en geeft dit aanleiding voor etnisch stereotype reacties. Een ‘Nederlandse’ vrijwilligster bij de pleegzorg, was graag in aanmerking gekomen voor de baan die een maatschappelijk werkster van Surinaamse afkomst, heeft gekregen. Tijdens de eerste kennismaking vertelt zij de net aangenomen maatschappelijk werkster dat zij zelf niet is aangenomen vanwege het positieve actiebeleid van de instelling (*selectieve waarneming*). Deze en enkele andere stereotype opmerkingen doen de maatschappelijk werkster (van Surinaamse afkomst) besluiten zo weinig mogelijk met enkele collega’s te maken te willen hebben: “*dat is dan de bescherming die je voor jezelf neemt*”. Essentieel in deze casus is dat mede door de houding van de zwarte maatschappelijk werkster (zichzelf afschermen en geen discussie aangaan) er nooit gesproken is over de gemaakte opmerkingen en het stereotype karakter daarvan. De collega’s hebben dan ook geen weet van hun aandeel in de slechte samenwerking. In tegendeel, de collega’s menen hun best te hebben gedaan een goed contact te krijgen met de nieuwe collega. Ze wijten het aan haar dat het contact desondanks stroef verloopt. Ze vinden haar een “*ingewikkeld*” mens (personificatie) waar moeilijk mee samen te werken valt (perceptuele vertekening). Ze hebben niet herkend dat hun pogingen tot collegiaal contact, vanwege het stereotype karakter daarvan, bij de nieuwe collega op een muur zijn gestoten (selectieve waarneming). Dat zij de verschillende opmerkingen niet als stereotype en discriminerend herkennen, heeft waarschijnlijk ook te maken met een ouderwets beeld over racisme. Het oude beeld van openlijke kwaadaardigheid en geweld jegens zwart, staat bij veel mensen als ongeoorloofd racisme op het netvlies, terwijl de moderne meer subtielere en alledaagse vormen van racisme, waar hier sprake van is, niet als zodanig worden herkend (zie ook hoofdstuk 1).

De analyse laat zien hoe vormen van alledaags racisme en de drie mechanismen in elkaar grijpen en de onzichtbaarheid van racisme versterken. In deze casus speelt de zwarte maatschappelijk werkster daarin een belangrijke rol. Zij gaat de discussie over het stereotype karakter van de opmerkingen, ter “*bescherming*” van zichzelf, niet aan. Hierdoor komt ze te boek te staan als een “*ingewikkelde*” vrouw. Dat resulteert uiteindelijk in een negatieve aantekening in haar beoordelingsverslag.

Thema 3. De dominantie van de Nederlandse norm

De analyse van de laatste twee cases richt zich op het effect van de dominantie van de Nederlandse norm. De beide organisaties -een justitiële instelling en een organisatie voor maatschappelijke hulpverlening-, hebben etnisch divers personeel aangetrokken, onder andere omdat zij een grote etnische diversiteit in het cliëntenbestand hebben. Uit de analyse blijkt dat er weinig ruimte is om aan de cultuurverschillen inhoud te geven. De geïnterviewde ‘Nederlandse’ werkers menen dat etnische verschillen er niet toe doen. De collega’s uit de etnische minderheidsgroepen zien zij op de eerste plaats als collega: iedereen is gelijk en etniciteit doet er niet toe (ideologie van gelijkheid). In de praktijk ervaren de collega’s uit de etnische minderheidsgroepen dat echter anders. Zij menen dat het er wel degelijk toe doet en menen dat hun witte collega’s niet “*gelijkwaardig*” met hen omgaan. Zij menen dat zij weliswaar vanwege hun culturele achtergrond worden aangenomen, omdat zij vanwege hun achtergrond iets aan de organisatie hebben toe te voegen dat belangrijk is in verband met het etnisch diverse cliëntenbestand. In het werk van alledag echter wordt verwacht dat zij zich aanpassen aan de Nederlandse waarde en normen. Zij mogen niet zichzelf zijn en er is een grote druk om zich aan te passen (“sameness” als norm: Essed, 2002; 2006). Met andere woorden, de ‘Nederlandse’ collega’s menen dat etniciteit er niet toe doet, dat de collega’s uit de etnische minderheidsgroep op de eerste plaats een ‘collega’ zijn en niet een ‘allochtone collega’. (ideologie van gelijkheid). Tegelijkertijd blijkt er in de dagelijkse praktijk geen ruimte voor de etnische verschillen, wordt aanpassing verwacht “*je bent ondertussen wel zolang in Nederland, dat je dat zou moeten kunnen*”. Collega’s uit de etnische minderheidsgroepen ‘mogen’ zich zelf niet zijn, verwacht wordt dat ze ‘hetzelfde’ zijn. Het materiaal uit de interviews bevestigt de ervaring van de migrantenwerkers. In beide organisaties lijkt er een vanzelfsprekende verwachting dat de collega’s uit de etnische minderheidsgroepen zich conformeren aan de bestaande Nederlandse normen. Medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen kunnen daardoor in hun werk minder zichzelf zijn dan de collega’s met een Nederlandse achtergrond (Raaijmakers, 2008). De migranten collega’s doen hun best “*niet meer zo’n buitenlander*” te zijn. “*Ik ben een soort kameleon geworden*” geeft één van hen aan, “*ik kan een andere kleur aannemen*”.

Er wordt dus een sterk appèl gedaan op de migrantenwerkers om met betrekking tot de inhoud van het werk vooral ‘hetzelfde’ te zijn. Echter, met betrekking tot bijvoorbeeld het leggen van contacten met cliënten uit etnische minderheidsgroepen worden zij juist aangesproken op de culturele verschillen. De werkers uit de etnische minderheidsgroepen geven aan vaker

cliënten uit de etnische minderheidsgroepen toebedeeld te krijgen, ook als het niet hun eigen etnische achtergrond betreft. Bovendien, zo geven de ‘Nederlandse’ collega’s aan, is het een *“enorme meerwaarde”*, dat met betrekking tot onderwerpen die in sommige etnische groepen *“lastig te bespreken”* zijn, een collega met dezelfde etnische achtergrond ingezet kan worden of uitleg kan geven aan ‘Nederlandse’ collega’s. Met andere woorden in het reguliere dagelijks werk moeten migrantenwerkers zich houden aan de Nederlandse waarden en normen en worden zij als onprofessioneel bestempeld wanneer zij zich onvoldoende aanpassen. Ten aanzien van het leggen van contacten met de etnische minderheidsgroepen en in ‘lastige’ situaties, wordt van hen gevraagd hun ‘anders-zijn’ juist in te zetten.

De mening van de Nederlandse collega’s: ‘verschil doet er niet toe’, lijkt slechts te kunnen bestaan dankzij de bereidheid van de migranten collega’s om zich aan te passen en zich als een kameleon te gedragen. Met andere woorden: de ideologie van gelijkheid kan alleen bestaan dankzij de dagelijkse praktijk van ongelijkheid, dankzij de eenzijdige aanpassing van migranten aan de Nederlandse cultuur en hun bereidheid ingezet te worden om de contacten met migrantengroepen soepeler te laten verlopen. Als gevolg van selectieve waarneming - *verschillen doen er niet toe*- en perceptuele vertekening -*veroordeling van een aanpak die uitgaat van andere culturele normen*-, wordt de dagelijkse ongelijkheid aan het oog onttrokken. In de cases zien we hoe personificatie de ongelijke behandeling versterkt en onzichtbaar maakt. De migrantenwerker die zich onvoldoende aanpast is onprofessioneel, menen de collega’s uit de etnische meerderheidsgroep.

De zeven cases die hier zijn samengevat illustreren opnieuw hoe het idee wordt gelogenstraft dat er geen sprake is van discriminatie op de werkvloer. In geen van de cases is echter sprake van moedwillige en doelbewuste discriminatie. Bovendien zien we hoe leden van de verschillende minderheidsgroepen de ervaren discriminatie onbesproken laten en daarom extra de dupe worden van discriminatie.

In vier organisaties die in de casestudies zijn beschreven, zijn ook kwantitatieve data verzameld. De resultaten zijn beschreven in hoofdstuk zes. Bovendien zijn in hoofdstuk zeven twee experimenten beschreven waarin de eerdere bevindingen, maar nu onder meer gecontroleerde omstandigheden, nogmaals zijn getoetst. De samenvatting van dit kwantitatieve materiaal volgt hieronder.

8.4 HOOFDSTUK 6

Cirkeltaak en vragenlijst

In hoofdstuk zes zijn de resultaten beschreven van twee vragenlijsten die zijn afgenomen in vier teams die ook bij de casestudie betrokken waren. De cirkeltaak (Aron e.a., 1991) is een instrument waarmee onderlinge afstand tussen mensen kan worden gemeten. Daarnaast is aan de teams een aantal stellingen voorgelegd. Hiermee wilde ik onderzoeken hoe respondenten aankeken tegen een aantal zaken met betrekking tot de etnische samenstelling van het team.

De cirkeltaak

In de verschillende cases wordt vrij stelselmatig ontkend dat er tussen collega's op grond van etniciteit verschil wordt gemaakt. Het meest expliciet wordt dat beschreven in de cases van de justitiële instelling en de maatschappelijke dienstverlening. De respondenten kregen de cirkeltaak voorgelegd met het verzoek voor iedere collega aan te geven welke set van cirkels het best de relatie met die collega weergeeft. Voor iedere collega kon een aparte cirkeltaak worden ingevuld, waardoor alle respondenten dus voor elk van hun collega's aan kunnen geven welke 'afstand' ze ervaren. Op deze manier konden zowel autochtone als allochtone teamleden zowel autochtone als allochtone collega's beoordelen. De resultaten laten zien in hoeverre de gemiddelde scores van autochtonen over "allochtonen versus autochtonen" en de gemiddelde scores van allochtonen over "allochtonen versus autochtonen" overeenkomen dan wel verschillen.

De cirkeltaak kan op een snelle, eenvoudige en speelse manier de onderlinge afstand tussen mensen meten. De veronderstelling is dat de aanname dat er tussen collega's geen verschil wordt gemaakt op grond van etniciteit, berust op de ideologie van gelijkheid. Als er echter sprake is van een praktijk van ongelijkheid zal er met de cirkeltaak een verschil gemeten kunnen worden in de afstand tussen de etnische meerderheidsgroep en de etnische minderheidsgroepen. De resultaten bevestigen deze veronderstelling. In het algemeen staan alle medewerkers dichterbij teamleden van de etnische meerderheidsgroep, dan bij teamleden uit de etnische minderheidsgroepen. De teamleden uit de etnische minderheidsgroepen staan echter onderling dichterbij elkaar dan dat de collega's uit de meerderheidsgroep ten opzichte van hen staan. De resultaten bevestigen het beeld dat uit de cases naar voren komt. Er is meer afstand tussen de etnische groepen dan met name de leden van de meerderheidsgroep en sommige leden van de minderheidsgroep zich bewust zijn. De resultaten bevestigen de

afstand die door een aantal leden van de minderheidsgroep wordt ervaren en die zij proberen te overbruggen door een “kameleon” te zijn of er uit ‘zelfbescherming’ mee leren leven.

De vragenlijst

In een korte vragenlijst is gemeten of teamleden uit de etnische meerderheidsgroep en uit de etnische minderheidsgroepen verschillend tegen een aantal zaken met betrekking tot de etnische samenstelling van het team en het belang daarvan voor het werk aankijken.

Uit de resultaten van de vragenlijst komt naar voren dat respondenten uit de etnische meerderheidsgroep op de voorgelegde stellingen anders reageren dan de respondenten uit de etnische minderheidsgroepen. Zo vinden de respondenten uit de meerderheidsgroep hun organisatie vaker een multiculturele organisatie en vinden deze respondenten minder vaak dat etnische verschillen een probleem veroorzaken in hun organisatie. De respondenten uit de etnische minderheidsgroep vinden de organisatie vaker Nederlands en vinden vaker dat etnisch culturele verschillen problemen veroorzaken. De medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen voelen zich bovendien minder op hun gemak in het team of op de afdeling. Ook vinden ze hun etniciteit vaker van belang voor het werk dan de collega's uit de meerderheidsgroep.

Het verschil in opvattingen bevestigt het beeld uit de casestudie dat leden uit de minderheidsgroepen problemen ervaren die te maken hebben met de etnische verschillen, waardoor zij zich minder op hun gemak voelen in hun organisatie, terwijl de leden uit de etnische meerderheidsgroep dat niet als zodanig ervaren.

8.5 HOOFDSTUK 7

Experimenteel onderzoek

In hoofdstuk zeven worden de resultaten besproken van twee experimentele onderzoeken. Het eerste experiment is gedaan binnen een justitiële organisatie, het tweede experiment is uitgevoerd onder een studentenpopulatie.

In de resultaten van de cases komt onder andere naar voren dat leden van de etnische minderheidsgroepen menen dat zij stelselmatig ondergewaardeerd worden in hun werk en dat dat terug te voeren is op hun etnische achtergrond. In de experimenten is geprobeerd dergelijk alledaags racisme op een andere manier te toetsen.

In het eerste experiment werd respondenten een fictief verhaal voorgelegd. In het verhaal waren subtiele variaties aangebracht om het effect van etniciteit en ‘anders-zijn’ te kunnen onderzoeken. Uit de resultaten komt naar voren dat een subtiel etnisch kenmerk (naam), voldoende is om verschillend beoordeeld te worden op werkgerelateerde competenties (slimheid, geschiktheid) en dat die beoordeling steeds in het nadeel van de migrant uitvalt. Een verschillende beoordeling vond niet plaats met betrekking tot een algemeen persoonlijkheidskenmerk (aardig zijn). Daaruit kunnen we concluderen dat respondenten in dit onderzoek migranten niet in het algemeen en essentialistisch stereotyperen (‘allochtonen zijn dom’), maar dat het gaat om subtiele en competentiegerelateerde stereotypering (‘allochtone zijn niet zo goed in het werk’). Deze resultaten bevestigen dat de dagelijkse ongelijke behandeling op de werkvloer niet (meer) plaats vindt omdat leden van de etnische minderheidsgroepen per definitie inferieur gevonden worden (traditioneel racisme), maar op grond van (veronderstelde) verschillen in specifiek werkgerelateerde competenties.

In het tweede experiment is het onderzoek herhaalt en uitgebreid, nu onder studenten. Behalve dat opnieuw getoetst is of eenvoudige en subtiele kenmerken van etniciteit (naam) inderdaad leiden tot verschil in beoordeling, is ook onderzocht of een in de organisatie aanwezige cultuur invloed heeft op beoordeling. De resultaten van het tweede experiment bevestigen opnieuw dat een naam die staat voor etnische afkomst voldoende is om verschillend beoordeeld te worden. Bovendien laat dit 2^e experiment zien dat het uit kan maken welke ‘mindset’ dominant is in een organisatie. In een cultuur waarin ‘iedereen is gelijk’ saillant is, worden mensen ongemerkt en onbewust verschillend beoordeeld op grond van etniciteit. In een cultuur waarin ‘iedereen is verschillend’ saillant is, vallen deze verschillen in beoordeling weg.

De resultaten van de beide experimenten bevestigen de resultaten uit de casestudie. Er lijkt sprake van alledaags racisme in interetnische samenwerking op het werk. De experimenten bevestigen dat het racisme niet-intentioneel en ook niet algemeen en affectief lijkt te zijn, maar gericht op specifiek werkgerelateerde competenties. In aanvulling op de eerdere resultaten laten de experimenten zien dat subtiele cues voldoende zijn om verschillend beoordeeld te worden en dat die beoordeling is gebaseerd op etnische kenmerken. Bovendien laten de experimenten zien dat een cultuur van gelijkheid discriminatie versterkt, terwijl in een cultuur die ruimte geeft aan verschillen, de stereotype beoordeling verdwijnt.

8.6 CONCLUSIES

Het belangrijkste doel van deze dissertatie was inzicht te krijgen in de paradox die ik dagelijks in het werk waarneem tussen de aanwezigheid van alledaags racisme (dagelijkse praktijk van etnische ongelijkheid) en de algemeen geaccepteerde mening dat (etnische) discriminatie niet acceptabel is (maatschappelijke ideologie van etnische gelijkheid). De centrale opdracht van deze dissertatie luidde: **het zichtbaar maken en beschrijven van de paradox tussen een maatschappelijke ideologie van gelijkheid en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid in interetnische samenwerkingsrelaties.**

Het onderzoeksmateriaal dat in dit proefschrift is beschreven laat zien dat het ideaal van de maatschappelijke gelijkheid in de Nederlandse samenleving niet de realiteit is. De Nederlandse samenleving streeft naar gelijkheid maar op de dagelijkse werkvloer bestaat er nog steeds veel ongelijkheid. De ideologie van gelijkheid, de oprechte wens mensen gelijk te behandelen, ook vastgelegd in het allereerste artikel van de grondwet, blijkt ironisch genoeg het tegendeel te bewerkstelligen. In de ijver maatschappelijke gelijkheid na te streven wordt de dagelijkse ongelijkheid niet of onvoldoende onder ogen gezien, niet of onvoldoende erkend en is het aan de orde stellen van alledaags racisme een taboe.

De resultaten van het hier beschreven onderzoek laten zien dat alledaags racisme op de werkvloer in het algemeen niet-intentioneel is en niet algemeen en essentialistisch is, maar eerder subtiel en competentie gerelateerd. Ongelijke behandeling vindt niet meer plaats omdat leden van de etnische minderheidsgroepen per definitie inferieur zouden zijn (essentialisme), zoals in het traditionele racisme, maar op grond van (veronderstelde) verschillen in werkgerelateerde competenties.

Dat racisme onbedoeld plaats vindt, leidt echter veelal tevens tot de ontkenning en/of rechtvaardiging van racisme. Een drietal mechanismen lijken daarin een belangrijke rol te spelen. Dankzij selectieve waarneming –*de selectie die we maken in wat we wel en niet (willen) zien*–, perceptuele vertekening –*de betekenis die we geven aan wat we zien*– en personificatie –*het aan de persoon toeschrijven van wat we (willen) zien en de betekenis die we daaraan geeft in plaats van aan de situatie, omstandigheden, relaties of structuren*–, wordt alledaags racisme uit de aandacht weg gefilterd, onzichtbaar gemaakt of gerechtvaardigd. Als gevolg van de selectieve waarneming, de perceptuele vertekening en de personificatie

realiseren de leden van de etnische meerderheidsgroep zich onvoldoende dat er sprake is van ongelijke behandeling. Door de gevolgen van ongelijke behandeling vervolgens aan de persoon toe te schrijven en geen rekening te houden met omstandigheden, versterkt personificatie de onzichtbaarheid van ongelijke behandeling. De selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie creëren met elkaar een systeem van argumenten, verklaringen en rechtvaardigingen waardoor de bestaande situatie als eerlijk en terecht overkomt en de ongelijkheid uit beeld verdwijnt.

Terwijl de bevindingen laten zien dat de leden van de meerderheidsgroep alledaags racisme in gebeurtenissen niet zien, niet als racisme ervaren en herkennen, doen de leden van de minderheidsgroep moeite de etnische ongelijkheid, die zij in het algemeen wel ervaren, uit de aandacht weg te drukken, niet als racisme op te vatten of er geen aandacht op te vestigen. Migranten lijken daar een goede reden voor te hebben. Wanneer migranten proberen de ongelijkheid aan de orde te stellen, zien we in het onderzoek dat *'het gevoel'* gediscrimineerd te worden migranten in de schoenen geschoven wordt: *"het gaat toch om hoe je zelf in je vel steekt"*. De schuld en verantwoordelijkheid voor ervaren racisme wordt stelselmatig bij de migranten gelegd. In een poging uit de slachtofferpositie te blijven die een dergelijke personificatie tot gevolg heeft, kiezen migranten er (bewust of onbewust) voor om etnische discriminatie niet aan de orde te stellen. Voor een aantal werkt dat effectief, in die zin, dat zij in staat zijn het alledaags racisme een plaats te geven. Anderen echter blijven door het niet expliciet aan de orde stellen van racisme in de slachtofferrol steken, die ze juist proberen te vermijden. Voor zowel de groep die er effectief mee omgaat als de groep die in de slachtofferrol blijft steken, betekent het dat zij in de organisatie minder zichzelf kunnen zijn dan hun autochtone Nederlandse collega's. Dit lijkt in beide gevallen ten koste van de kwaliteit van prestaties te gaan.

Dat racisme niet als zodanig herkend wordt heeft onder andere te maken met de eigentijdse vorm die racisme heeft aangenomen. Het traditionele racisme -openlijke en directe kwaadaardige haat en geweld tegen 'zwarte' mensen- en de idee er achter -dat 'zwarte' mensen inferieur zijn en op basis daarvan geen recht hebben op een gelijkwaardige behandeling- wordt in de moderne samenleving afgewezen. Dit traditionele beeld van racisme staat echter nog wel op het netvlies waardoor de subtielere vorm van alledaags racisme -een voortdurende subtiele uitsluiting, marginalisering, onderwaardering en repressie van etnische minderheidsgroepen- (Essed, 1991) niet als racisme wordt herkend. Dat de alledaagse

uitsluiting op basis van (veronderstelde) achterstand en (veronderstelde) cultuurverschillen ook een diepgaande invloed heeft op de persoonlijke en economische kansen van etnische minderheidsgroepen, wordt niet (h)erkend.

Op de werkvloer lijkt er door dit alles een stilzwijgende afspraak te bestaan waarin etnische ongelijke behandeling, alledaags racisme, wordt doodgezwegen. De vertegenwoordigers van de meerderheidsgroep hoeven daar weinig voor te doen, de ongelijke behandeling wordt niet gezien, dus waar zouden ze het over moeten hebben? Van de vertegenwoordigers van de minderheidsgroepen vraagt het meer. Om uit de slachtofferrol te blijven en ondanks alledaags racisme toch zoveel mogelijk gelijkwaardig te functioneren, zijn zij (bewust of onbewust) bereid zich als “*een kameleon*” te gedragen en er het zwijgen toe te doen. Ook zij maken daarvoor (bewust of onbewust) gebruik van selectieve waarneming: “*ik heb geen harde bewijzen*” (hoofdstuk 3), perceptuele vertekening: “*noem het vriendjespolitiek*” (hoofdstuk 2) en personificatie: “*zo kijken zij*” (hoofdstuk 5).

Het onderzoek laat verder zien dat ‘achterstand’ kan ontstaan als gevolg van alledaags racisme en bovendien waarschijnlijk vaak meer ‘verondersteld’ is dan ‘echt’. Veronderstelde achterstand en veronderstelde cultuurverschillen kunnen werken als een selffulfilling prophecy en ‘echte’ consequenties krijgen. De ongelijke behandeling die plaats vindt op werkgerelateerde competenties, als gevolg van selectieve waarneming en perceptuele vertekening, kan het beeld van de achterstand bevestigen. Bovendien kan de ongelijke behandeling onderpresteren tot gevolg hebben, wat opnieuw de (veronderstelde) achterstand bevestigt. Ongelijke behandeling kan daardoor niet ongelijk maar terecht **lijken**.

Onderdeel van alledaags racisme is de manier waarop met cultuurverschillen wordt omgegaan. In de casestudie zien we dat de leden van de etnische meerderheidsgroep naar het werk kijken vanuit een vanzelfsprekende dominantie van het witte Nederlandse perspectief. Dat de samenleving drastisch van samenstelling is veranderd, lijkt geen wezenlijke invloed te (mogen) hebben op de inhoud van het werk. Van medewerkers uit de etnische minderheidsgroep wordt verwacht dat zij zich het Nederlandse perspectief eigen maken en het eigen culturele perspectief los laten, op basis daarvan worden zij op hun kwaliteit beoordeeld. Ook zien we in de organisaties waarin etnische deskundigheid belangrijk is voor de dienst die geleverd wordt, dat de medewerkers uit de etnische meerderheidsgroep zich als buitenstaanders in de samenwerking met de klanten uit de etnische minderheidsgroepen opstellen. Van de collega’s uit de etnische minderheidsgroepen wordt verwacht dat zij als

tussenpersoon optreden en een brug slaan tussen de Nederlandse organisatie (en collega's) en de etnische minderheidsdoelgroepen.

Dat autochtone Nederlanders zich in het algemeen buiten de interetnische samenwerking opstellen is terug te voeren op het feit dat zij zichzelf vanzelfsprekend opvatten als 'binnen' de samenleving staand en allochtone Nederlanders als 'buitenstaanders' zien, die 'binnen' moeten zien te komen. Dit 'binnen' en 'buiten' perspectief gaat er echter ten onrechte vanuit dat autochtone Nederlanders per definitie geïntegreerd zouden zijn in de huidige multiculturele samenleving (Schinkel, 2007). Dat is een cruciale misvatting. De multiculturele samenleving is immers ook nieuw en vreemd voor autochtone Nederlanders en in de cases zien we de moeite die autochtone Nederlanders hebben om met deze nieuwe situatie om te gaan. In het publieke en politieke debat is het een trend de verantwoordelijkheid voor de multiculturele samenleving bij de zogenaamde 'buitenstaander' te leggen (zie hoofdstuk 1). We zien dat onder andere terug in de betekenis die wordt gegeven aan het begrip 'integratie' (Ghorashi, 2003) dat de laatste jaren flink is verbouwd (Schinkel, 2007). Zo spreekt het Sociaal Cultureel Planbureau van: "de mate waarin de etnische minderheden gangbare waarden en normen van de Nederlandse samenleving delen (...) en de mate van contact die zij met autochtonen onderhouden" (Sociaal Cultureel Planbureau, 2003). Een beschrijving die overeenkomt met het begrip assimilatie (synoniem voor aanpassing, Van Dale, 12^e druk, 1992) en niet met het begrip integratie (het gelijkwaardig opnemen van een bevolkingsgroep, Van Dale, 12^e druk, 1992).

Wanneer integratie wordt opgevat als aanpassing en de multiculturele samenleving als een Nederlandse samenleving waar etnische minderheden buitenstaanders staan, dan heeft dat grote gevolgen voor het concept 'gelijke behandeling in gelijke gevallen' (artikel 1 van de grondwet). 'In gelijke gevallen' (ver)wordt dan namelijk synoniem aan 'hetzelfde'. 'Iedereen is gelijk' (ver)wordt 'iedereen is hetzelfde'. 'Gelijk'='hetzelfde' wordt dan de norm. 'Anders-zijn' is dan '(nog) niet gelijk' (achterstand, deviantie). Het streven naar gelijkheid wordt dan het afwijzen van wat '(nog) niet gelijk' is, van wat 'anders' is en van 'anders-zijn'. En 'anders-zijn' wordt afwijkend van wat de norm is, wat 'normaal' is, wordt 'abnormaal' en 'fout' (zie experiment hoofdstuk 7). Met andere woorden: **Waar gelijkheid wordt nagestreefd wordt ongelijkheid gecreëerd omdat anders-zijn niet mag.** Dat ongelijke behandeling het gevolg kan zijn van het streven naar gelijkheid wordt bevestigd in mijn onderzoek. In een organisatie waarin een 'gelijkheidscultuur' dominant is ('iedereen is

gelijk'), is er meer kans op etnische discriminatie op de werkvloer, dan in een organisatie waarin een diversiteitscultuur ('iedereen is verschillend') dominant is (hoofdstuk 7). Ironisch genoeg lijkt het streven naar gelijkheid dus ongelijkheid/anders-zijn slecht te kunnen verdragen en onder het mom van gelijkheid (ideologie van gelijkheid) ongelijkheid/verschil te discrimineren (praktijk van ongelijkheid).

Bovendien blijkt uit mijn onderzoek dat de schijn van de ideologie van gelijkheid kan voortbestaan dankzij die dagelijkse praktijk van ongelijkheid. Dankzij de eenzijdige aanpassing van migranten aan de Nederlandse cultuur en de bereidheid van migranten ingezet te worden als tussenpersoon tussen de migrantengroepen en de organisatie (en samenleving) kan ongelijkheid in stand worden gehouden. Bovendien kunnen autochtone Nederlanders dankzij de positie die de migrantengroepen (noodgedwongen) bereid zijn in te nemen de multiculturele samenleving 'buiten' (zichzelf) houden en zichzelf automatisch 'binnen' de Nederlandse samenleving wanen.

Hiermee hebben we de kern van de paradox die ik in dit proefschrift zichtbaar wilde maken, te pakken. **Als verschillen niet worden geaccepteerd, veroorzaakt de ideologie van gelijkheid een dagelijkse praktijk van ongelijkheid.** In het streven naar gelijkheid, wordt gelijkwaardigheid synoniem gemaakt aan 'hetzelfde-zijn' en wordt 'verschil', alles wat 'anders-is' als 'buiten' de orde opgevat.

Om de in Nederland in meerderheid geaccepteerde maatschappelijke ideologie van gelijkheid, recht te doen en werkelijk tot de basis van de samenleving te maken dient de zaak te worden omgedraaid. **De ideologie van gelijkheid kan praktijk worden als 'anders-zijn' centraal komt te staan.** Dat laat mijn onderzoek zoals ik hierboven al aangaf immers ook zien. Als in een organisatie een diversiteitscultuur saillant is ('iedereen is verschillend') wordt er op de werkvloer minder gediscrimineerd (experiment 2).

Om een cultuur van diversiteit in organisaties de overhand te laten krijgen, een cultuur waar verschillen welkom zijn, is het belangrijk dat het begrip integratie weer zijn oorspronkelijke betekenis krijgt. Het is dan essentieel dat de Nederlandse samenleving erkend wordt als een multiculturele samenleving en dat **alle** etnische groepen (dat wil zeggen meerderheid en minderheden), gezien worden als een vanzelfsprekend onderdeel van die samenleving. En

tenslotte is het belangrijk dat alledaags racisme, inclusief de culturele variant, (h)erkend en aan de orde gesteld kan en mag worden.

Wat betekent dit alles nu voor de dagelijkse praktijk op de werkvloer? In het laatste hoofdstuk probeer ik enkele praktische implicaties uit te werken die het ontwikkelen van een cultuur van diversiteit in organisaties kan hebben voor de dagelijkse werkvloer.

HOOFDSTUK 9

PRAKTISCHE IMPLICATIES

9.1 INLEIDING

Een van de belangrijkste eindconclusies van dit proefschrift is dat de acceptatie van ‘anders-zijn’ en van ‘verschillen’ een voorwaarde is om de gelijkwaardigheid van verschillende bevolkingsgroepen te realiseren. Uit mijn onderzoek blijkt dat een organisatie (een samenleving) die gelijkheid nastreeft ironisch genoeg vaak, ongewild en onbewust, ongelijkheid creëert omdat het streven naar gelijkheid vaak lijkt te impliceren dat verschillen niet worden geaccepteerd. We zien dat bijvoorbeeld in de casus van de justitiële instelling (hoofdstuk 5.4). Mo, een Marokkaanse maatschappelijk werker, verschilt van mening met Marja, een ‘Nederlandse’ collega, over de aanpak van een Marokkaanse pupil. Marja is heel stellig. Ze schrijft het verschil van mening toe aan Mo’s culturele achtergrond, en sluit een discussie uit: *“maar zo is het bij ons niet en ik vind niet dat je dat kan doen. Kijk en dat vind ik wel eens ernstig. Dat je dat zelf van huis uit gewend bent..., maar dat je dat doordraagt in je werk! Ik denk, je bent ondertussen wel zolang in Nederland dat je dat zou moeten kunnen”*.

Het ‘gelijkheid-leidt-tot-ongelijkheid effect’ heeft verschillende oorzaken:

1. Discriminatie op de werkvloer is in het algemeen niet doelbewust en niet-intentioneel. Vooroordelen (ideeën) en discriminatie (handelen) zijn onderdeel van het gezamenlijk sociale erfgoed van de samenleving en onderdeel van de opvoeding waar niemand aan ontkomt (Devine 1989; v.d.Broek 1987, 1998) (zie ook hoofdstuk 1). Iedereen beschikt over etnische stereotype kennis die ‘automatisch’ (Devine, 1989) als een reflexreactie (v.d.Broek, 1987) wordt geactiveerd in confrontatie met etniciteit. De experimentele onderzoeken (hoofdstuk 7) en de resultaten van de cirkeltaak (hoofdstuk 6) bevestigen dat automatische reflexreacties nu nog steeds actief en actueel zijn.
2. In de ijver gelijkheid na te streven wordt de dagelijkse praktijk van ongelijkheid niet onder ogen gezien en vaak onzichtbaar gemaakt. In dit proefschrift heb ik beschreven

hoe de volgende drie mechanismen daar een belangrijke rol in spelen: *selectieve waarneming*: is de selectie die we maken in wat we wel en niet (onder ogen) (willen) zien; *perceptuele vertekening*: is de betekenis die we geven aan wat we waarnemen; *personificatie*: is het aan de persoon toeschrijven van wat we waarnemen en de betekenis die we daaraan geven in plaats van aan de situatie of omstandigheden. Deze drie psychologische mechanismen (selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie) creëren met elkaar een systeem van argumenten, verklaringen en rationalisaties dat ongelijke behandeling rechtvaardigt en daarmee onzichtbaar maakt. Bovendien blijkt uit de resultaten van mijn studie dat de dagelijkse praktijk van ongelijkheid niet alleen door leden van de meerderheidsgroep wordt voortgebracht en in standgehouden. Leden van de minderheidsgroep doen daar (net zo onbewust en ongewild), aan mee. Zo zien we bijvoorbeeld in de casus over het productiebedrijf (hoofdstuk 2) dat Necip (een medewerker afkomstig uit Turkije) de ongelijke behandeling die hem ten deel valt geen racisme noemt maar “*vriendjespolitiek*” (perceptuele vertekening).

3. In het streven naar gelijkheid wordt in organisaties van mensen die ‘anders-zijn’ (in dit proefschrift etnische minderheden) verwacht dat zij zich aanpassen, dat ze ‘hetzelfde’ worden (sameness, Essed, 2002). In de praktijk van alledag wordt gelijkwaardigheid verward met gelijkheid en wordt gelijkheid synoniem gemaakt aan ‘hetzelfde’. ‘Anders-zijn’ wordt dan afwijkend van de norm, van wat ‘normaal’ gevonden wordt. Met andere woorden: waar gelijkheid wordt nagestreefd wordt ongelijkheid gecreëerd omdat ‘anders zijn’ niet als ‘normaal’ wordt gezien. Het effect daarvan zien we in het eerste experimentele onderzoek (hoofdstuk 7). Iemand die ‘anders’ is loopt meer kans ook anders, negatiever beoordeeld te worden op werkprestaties. Zo wordt in het experiment een medewerker die Najib heet, in gelijke omstandigheden, dommer en minder geschikt gevonden dan iemand die Peter heet. Een beoordeling die dus negatief uitpakt voor de etnisch minderheidsgroep.
4. Het tweede experimentele onderzoek (hoofdstuk 7) laat zien, dat de (negatieve) beoordeling beïnvloed wordt door de cultuur in een organisatie. In een organisatiecultuur waarin gelijkheid (‘iedereen is gelijk’) de dominante waarde is, leidt een subtiel etnisch kenmerk (de naam Najib of Peter) eerder tot discriminatie dan in een organisatiecultuur waar ruimte is voor diversiteit (‘iedereen is verschillend’). In een organisatiecultuur met het uitgangspunt ‘iedereen is verschillend’, treedt dus

minder snel discriminatie op dan in een cultuur waarin het uitgangspunt ‘iedereen is gelijk’ dominant is.

Het streven naar gelijkheid creëert dus ironisch genoeg ongelijkheid zolang verschillen niet worden gewaardeerd. Maar, zoals het tweede experiment uit hoofdstuk 7 laat zien valt de ongelijke beoordeling weg als een cultuur uitgaat van ‘verschillen’. De acceptatie van ‘anders-zijn’, van ‘verschillen’ lijkt dus een voorwaarde om het gelijkheidsideaal, waar de Nederlandse samenleving op gebaseerd is (art. 1 van de grondwet), recht te doen. Organisaties die discriminatie willen uitbannen, moeten dus niet de nadruk leggen op gelijkheid maar juist ‘anders-zijn’ en ‘verschillen’ als uitgangspunt nemen. Deze conclusie wordt ondersteund door eerder onderzoek. Zo tonen Richson en Nussbaum (2004) bijvoorbeeld aan dat bij een kleurenblind strategie (geen onderscheid maken op grond van etniciteit: ‘iedereen is gelijk’) etnische vooroordelen meer kans krijgen. Wolsko e.a. (2000) laten zien dat bij een multiculturele strategie (verschillen als uitgangspunt: ‘iedereen is verschillend’) vooroordelen en het bevoordelen van de eigen groep afnemen. Bovendien trekken organisaties die ruimte geven aan verschillen meer profijt van die verschillen. Dit is onder andere omdat zowel de etnische minderheidsgroepen als de etnische meerderheidsgroep zich in een dergelijke organisatie meer geaccepteerd voelen en mede daardoor beter presteren (Thomas & Ely, 1996; Ely & Thomas, 2001; Luijters, 2008).

Om een organisatie tot stand te brengen waarin ‘verschillen’ tot hun recht kunnen komen, moet er dus gewerkt worden aan een doorbreking van het systeem dat ongelijke behandeling rechtvaardigt. Het systeem van argumenten, rationalisaties en verklaringen dat door selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie in stand wordt gehouden, kan doorbroken worden door meer aandacht te hebben voor ‘verschillen’. Het in dit proefschrift besproken onderzoek suggereert dat in een organisatie waarin alledaags racisme bespreekbaar is en waar men openstaat voor cultuurverschillen minder discriminatie voor kan komen. Maar, hoe kan een dergelijke organisatie tot stand worden gebracht?

Hieronder bespreek ik enkele condities die kunnen helpen bij het tot stand brengen van een organisatie die het managen van ‘verschillen’ als uitgangspunt neemt. In de casestudies komt een drietal thema’s naar voren die in meerdere cases een concretisering zijn van de ongelijke behandeling die plaats vindt. Dat zijn:

- a. het effect van onderwaardering
- b. vormen van alledaags racisme

c. de dominantie van de Nederlandse cultuur.

Deze drie thema's gebruik ik hier opnieuw om de praktische implicaties uit te werken. De praktische implicaties werk ik uit op teamniveau omdat dat ook het niveau is waarop de analyses in dit proefschrift hebben plaats gevonden.

9.2 HET MANAGEN VAN VERSCHILLEN

Om een organisatie tot stand te brengen waarin 'verschillen' tot hun recht komen, moet op de eerste plaats het gesprek over 'verschillen' gevoerd kunnen en mogen worden. Sterker nog, het is belangrijk dat 'verschillen' worden gezien als een middel om de team- (organisatie-) effectiviteit te vergroten. Ely en Thomas spreken in dat kader over het leerperspectief (integration en learning, Ely & Thomas, 2001). Dit betekent dat kennis, inzichten en vaardigheden van medewerkers uit verschillende etnische groepen (zowel meerderheid en minderheden) gebruikt moeten worden om tot een herdefiniëring te komen van wat 'de beste praktijk' zou kunnen zijn. Een eerste belangrijke stap in die richting is het bespreekbaar maken van racisme (v.d.Broek, 1994).

Bespreekbaar maken van racisme

De ideologie van gelijkheid heeft ons opgezaagd met een taboe op het aan de orde stellen van racisme. 'Wit' is bang voor racist te worden uitgemaakt (casus jeugdzorg, hoofdstuk 4) en 'zwart' om in een slachtofferpositie terecht te komen (Cain, 2007). Om het taboe van het bespreken van racisme te doorbreken kunnen we gebruik maken van de condities zoals geformuleerd door Bargh (1999).

Bargh heeft zijn condities geformuleerd naar aanleiding van de bevindingen van Devine (1989) (zie hoofdstuk 1). Devine stelt dat (etnische) vooroordelen (ideeën) en (etnische) discriminatie (handelen) onderdeel zijn van het gezamenlijke sociale erfgoed van de samenleving dat iedereen in meer of mindere mate in de opvoeding meekrijgt (v.d. Broek, 1987; Devine, 1989). Meer en minder bevooroordeelde mensen beschikken beiden over deze maatschappelijk stereotype kennis. Etnische stereotypen worden automatisch (Devine, 1989) als een reflexreactie (v.d.Broek, 1987) geactiveerd in confrontatie met etniciteit. Mijn experimentele onderzoek (hoofdstuk 7) en de resultaten van de cirkeltaak (hoofdstuk 6)

bevestigen de actualiteit van die bevindingen. De resultaten van Devine's studie laten echter ook zien dat minder bevooroordeelde mensen in staat zijn de stereotype kennis te censureren en te vervangen voor beelden die meer accuraat zijn (Devine, 1989). Bargh stelt dat het censureren van vooroordelen, door Devine aangetoond in een experimenteel onderzoek (en dus in een 'laboratoriumsituatie'), slechts plaats kan vinden onder bepaalde voorwaarden.

Voorwaarden die het censureren van racisme mogelijk maken

Bargh (1999) benoemt vier voorwaarden waaraan gecombineerd moet worden voldaan om censurering van de automatisch reactie van vooroordelen mogelijk te maken.

1. Mensen moeten minder bevooroordeeld (willen) zijn.
2. Mensen moeten het idee onderschrijven dat iedereen onbewust beïnvloed wordt (gezamenlijke sociale erfgoed) en dat stereotype-kennis automatisch geactiveerd kan worden in confrontatie met etniciteit.
3. Mensen moeten gemotiveerd zijn (bijvoorbeeld politieke visie) om daar invloed op uit te willen oefenen.
4. Mensen moeten over accurate kennis en informatie kunnen beschikken en over de mogelijkheid (tijd en aandacht) om automatisch geactiveerde stereotypen te kunnen doorbreken.

Het is een hele rij voorwaarden. Het is echter niet onmogelijk om aan alle voorwaarden te voldoen. Vooral omdat aan de eerste en belangrijkste voorwaarde veelal al voldaan is.

Dankzij de maatschappelijke ideologie van gelijkheid beschikt immers een meerderheid van de Nederlandse bevolking over de visie (motivatie) dat stereotypering niet wenselijk is.

Daardoor is men minder bevooroordeeld of zou dat in ieder geval willen zijn. Dankzij de aanwezigheid van voorwaarde 1 -de wens niet te discrimineren-, kan in bewustwordingsprogramma's en interculturalisatieprojecten aan de overige voorwaarden worden gewerkt.

Voorwaarde 2 -het onderschrijven van het idee dat iedereen beïnvloed is door stereotypen (gezamenlijke sociale erfgoed) en dat stereotypekennis automatisch wordt geactiveerd in confrontatie met etniciteit- is een voorwaarde die bij uitstek in bewustwordingsprogramma's centraal zou moeten staan. In ervaringsoefeningen, en daar zijn er inmiddels veel van ontwikkeld, kan de onbewuste invloed van opgelopen vooroordelen, de automatische reflexreactie, worden geactiveerd en aangetoond. Een dergelijke oefening geeft mensen de ervaring dat iedereen dus onbewust en ongewild tot discrimineren in staat is. Een voorbeeld

van zo'n oefening is de 'Impliciete associatie test' (IAT) (zie Greenwald, & Nosek, 2001). De IAT is een instrument dat onbewuste overtuigingen en houdingen probeert te meten. De test met betrekking tot etniciteit die ik zelf in trainingen gebruik, koppelt de concepten 'positief of negatief' aan 'Nederlandse naam of Arabische naam'. In de test moet zo snel mogelijk op stimuli (positief, negatief, Nederlandse naam, Arabische naam) gereageerd worden zodat controle op de reactie zo veel mogelijk is uitgeschakeld en automatische reacties op kunnen treden. De snelheid waarmee bepaalde associaties gemaakt kunnen worden, meet de mate waarin automatische stereotype reacties optreden. De snelheid waarmee in de test 'positief en Nederlands' en 'negatief en Arabisch' of 'negatief en Nederlands' en 'positief en Arabisch' gekoppeld worden, bepaalt welk concept het sterkst in het bewustzijn aanwezig is en op kan treden in een automatische reactie. De test laat dus zien welke associatie het sterkst in het bewustzijn aanwezig is. In het algemeen is dat het concept 'positief en Nederlands en negatief en Arabisch'. De associatie 'positief en Nederlands en negatief en Arabisch' zal dus het meest als automatische reactie op kunnen treden. Of dat ook werkelijk gebeurt hangt af van voorwaarde 3: of iemand gemotiveerd en in staat is de automatische reactie onder controle te houden (voorwaarde 3).

Voorwaarde 3, de motivatie om automatische stereotype reacties onder controle te (willen) houden, kan ontstaan als gevolg van voorwaarde 1 -onbevooroordeeld willen zijn- en de confrontatie met voorwaarde 2 -de erkenning van automatische reacties in confrontatie met etniciteit-. De uitvoering van deze voorwaarde -het daadwerkelijk onder controle krijgen van automatische reacties- is echter veel lastiger. Daar is voorwaarde 4 voor nodig.

Voorwaarde 4 vraagt om accurate kennis en informatie, dat wil zeggen niet bevooroordeelde kennis en informatie. Echter wat nu vaak accurate kennis en informatie lijkt te zijn, kan als gevolg van de selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie bevooroordeelde informatie blijken te zijn. Bijvoorbeeld in het productiebedrijf (hoofdstuk 2) meende men onbevooroordeeld de capaciteiten van Necip (een medewerker van Turkse afkomst) te hebben beoordeeld. Op basis daarvan kreeg hij geen toegang tot de interne opleiding. Pas nadat ervaringen van alledaags racisme aan de orde gesteld konden worden, kon ook de beoordeling van Necips capaciteiten opnieuw in overweging worden genomen en viel deze anders uit. Necip kreeg het voordeel van de twijfel en de kans te bewijzen dat hij over voldoende capaciteiten beschikte om een interne opleiding te volgen. Dat deed hij met

goed gevolg en bewees daarmee dat het oorspronkelijk oordeel niet terecht was geweest. Om aan voorwaarde 4 -accurate kennis en informatie- te kunnen voldoen is het cruciaal dat ervaringen met alledaags racisme besproken kunnen worden. Hiermee wordt de aanwezige kennis 'gezuiverd' van selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie. In combinatie met elkaar kunnen deze voorwaarden een instrumentarium zijn om alledaags racisme bespreekbaar te maken en automatische reflexreacties te doorbreken. Daarmee zijn vooroordelen niet als sneeuw voor de zon verdwenen. Het tegengaan van stereotypering is niet een proces van vandaag op morgen en niet alleen een kwestie van bewustwording. Het onderzoek van Devine (1989) laat zien dat het wel een start kan zijn.

Wanneer een bewustzijn eenmaal aanwezig is, is een permanent proces nodig waarin oude gewoontes, overtuigingen en ideeën voortdurend moeten worden gecorrigeerd en geëlimineerd. Nieuwe gewoontes, overtuigingen en ideeën moeten gelijktijdig worden ingezet, gevoed en ontwikkeld. In het begin zal daar expliciete en specifieke aandacht en begeleiding voor nodig zijn, maar al vrij snel kan een team dit verder zelfstandig oppakken en integreren in de dagelijkse samenwerking. Het gesprek over alledaags racisme hoeft dan niet meer vanuit aanklacht en beschuldiging gevoerd te worden. Dit is mogelijk als je uitgaat van de intentie dat iemand niet wil discrimineren en als je weet dat vooroordelen en discriminatie gebaseerd zijn op het gezamenlijke sociale erfgoed en als een automatische reflexreactie kunnen optreden. Dit uitgangspunt biedt een basis om de paradox tussen het ideaal van de maatschappelijke gelijkheid en de dagelijkse praktijk van maatschappelijke ongelijkheid te doorbreken.

Het effect van onderwaardering

Een belangrijk aspect van de casestudies is de onderwaardering van kwaliteiten en capaciteiten die vertegenwoordigers van de etnische minderheidsgroepen stelselmatig ten deel valt. Al te makkelijk wordt (zogenaamd) onderpresteren van medewerkers uit etnische minderheidsgroepen geaccepteerd en ten onrechte gediagnosticeerd als achterstand of cultuurverschil. Concreet hebben we dat gezien in de mediaorganisatie (hoofdstuk 3) waar collega's ontevreden waren over de prestaties van Mohammed, maar dat pikten omdat hij een Marokkaan was. *“Als hij geen Marokkaan was, dan was ik al lang met hem klaar.”* Acceptatie van (zogenaamd) onderpresteren, zo laat mijn onderzoek zien, is veelal gebaseerd op selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie (zie bijvoorbeeld hoofdstuk 3). Het experimentele onderzoek bevestigt dat er een tendens is dat mensen op

grond van subtiele etnische kenmerken verschillend beoordeeld worden (hoofdstuk 7). Een verschil dat negatief uitpakt voor leden van de etnische minderheidsgroepen. Doordat op de (veronderstelde) verschillen (bewust of onbewust) het label achterstand of cultuurverschil wordt geplakt lijkt de ‘andere’ behandeling (ongelijke behandeling) gerechtvaardigd (zie ook hoofdstuk 1).

Stelselmatige negatieve beoordeling van (veronderstelde) achterstand of cultuurverschil kan functioneren als een ‘selffulfilling prophecy’ en ‘echte’ consequenties krijgen. In de beide cases die zich op een ministerie afspelen, geven zowel Kenneth, de jurist, als Perihan, de administratieve medewerkster, aan dat zij door de stelselmatige onderwaardering niet meer in staat zijn zich voor 100 % in te zetten (hoofdstuk 5.2).

In het kader van het doorbreken van een dagelijkse praktijk van ongelijkheid is het belangrijk dat:

- De organisatie van al haar medewerkers een hoge kwaliteit van prestaties vraagt en verwacht.
- Dat in de organisatie ruimte gemaakt wordt waardoor ‘andere’ kwaliteiten herkent en gewaardeerd kunnen worden.
- Er voorwaarden gecreëerd worden waardoor iedere medewerker volledig en gelijkwaardig tot zijn recht en tot volle ontplooiing kan komen.

Omgaan met cultuurverschillen

Het derde aspect dat om een praktische uitwerking vraagt is de dominantie van de Nederlandse cultuur. In de casestudies zien we dat leden van de etnische meerderheidsgroep naar hun werk kijken vanuit een vanzelfsprekende dominantie van het witte Nederlandse perspectief. Dat de samenleving inmiddels een hele andere etnische samenstelling heeft, lijkt geen wezenlijke invloed te (mogen) hebben op de inhoud en de aanpak van het werk. Van medewerkers uit etnische minderheidsgroepen wordt verwacht dat zij zich het Nederlandse perspectief eigen maken en de eigen cultuur loslaten (hoofdstuk 5). Dit is met name opvallend voor de organisaties die de etnische deskundigheid voor de inhoud van het werk nodig hebben. Zij hebben immers veelal om die reden personeel uit de etnische minderheidsgroepen aangetrokken (zie bijvoorbeeld de mediaorganisatie, hoofdstuk 3). Organisaties trekken dus veel minder profijt van de diversiteit in de organisatie, dan zij oorspronkelijk beoogden. Dat komt wellicht omdat ‘gelijkheid’ het uitgangspunt is in plaats van ‘verschil’ (hoofdstuk 7). In

organisaties waarin ‘verschillen’ het uitgangspunt zijn, zo blijkt uit verschillende onderzoeken, voelen zowel de etnische meerderheidsgroep als de etnische minderheidsgroepen zich het meest ‘senang’. Beide groepen voelen zich het meest op hun kwaliteit aangesproken en tot hun recht komen (Ely en Thomas, 2001). In een organisatie die openstaat voor verschillen hebben leden van etnische minderheidsgroepen bovendien minder moeite zich met de organisatie en hun team te identificeren. Dat heeft een gunstige invloed op de prestaties, creativiteit, communicatie en werktevredenheid (Luijters, 2008).

‘Business not as usual’

Er is een verschuiving nodig waarin verschillen in gedrag en werkstijlen als waardevol worden gezien, worden gewaardeerd en als gepast worden beschouwd (Harquail & Cox, 1993; Raaijmakers, 2008). In het algemeen staat dit uitgangspunt wel beschreven in het ‘diversiteitbeleid’ van organisaties. Het moet echter ook geoperationaliseerd worden naar werkprocessen, werkstructuren en naar de producten en diensten (Verweel, 1998; v.d.Broek, 2004 en 2005). De vanzelfsprekende aanname dat alles in de organisatie ‘hetzelfde’ kan blijven, als mensen ‘verschillend’ zijn (zie bijvoorbeeld hoofdstuk 5) moet overboord worden gezet. ‘Het verschil’, zou toch verschil moeten maken. Dat vraagt een paradigmaverschuiving.

Om de verschuiving van een praktijk gericht op ‘gelijkheid’ naar een praktijk gericht op ‘verschil’ te kunnen maken, is het nodig dat een relatie gelegd wordt tussen (etnisch) culturele verschillen en het werk. De interculturele context vereist een andere manier van werken en organiseren, vereist dat het ‘verschil’ vorm en inhoud krijgt (Janssens & Steyaert, 2001). Nu wordt Malika in het bureau voor arbeidsparticipatie (hoofdstuk 5.2) door een aantal collega’s genegeerd omdat zij het anders aanpakt dan haar (Nederlandse) voorgangster. Maar misschien past haar manier van werken wel veel beter bij de cliëntengroep die geheel van allochtone afkomst is? De pedagogische aanpak van Mo in de justitiële instelling (hoofdstuk 5.4) wordt door zijn Nederlandse collega niet eens in overweging genomen. Maar misschien sluit zijn aanpak wel veel beter aan bij de thuissituatie van de pupil die straks zijn weg weer in zijn multiculturele thuisomgeving moet zien te vinden? Omdat te kunnen overwegen is het belangrijk dat de bestaande vanzelfsprekende norm niet vooropgesteld wordt en dat er ruimte gemaakt wordt voor het verschil (Janssens & Steyaert, 2001).

Het is belangrijk dat de discussie wordt aangegaan over de verschillen in opvattingen en werkwijze. Leden van de etnische minderheidsgroepen, zowel personeelsleden als klanten, brengen andere inzichten, kwaliteiten, ervaringen en kennis mee. Het zou wel eens zo kunnen zijn dat de organisatie die nodig heeft om haar markt, producten en diensten en misschien wel haar missie, doel, kernactiviteiten en productieproces te heroverwegen en te herdefiniëren in de interculturele context (Thomas & Ely, 1996; Ely en Thomas, 2001). Dan moet echter het verschil in opvattingen, ervaringen, werkwijze enzovoorts wel serieus genomen worden en onderwerp van gesprek (mogen) zijn. Opnieuw pleit ik hier dus, net als met betrekking tot alledaags racisme voor het bespreekbaar maken, in dit geval van de verschillen. Kennis, inzichten, vaardigheden en ervaringen van medewerkers uit verschillende culturele groepen (meerderheid en minderheden) kunnen worden gezien als een waardevolle bron. Ze kunnen gebruikt worden om de praktijk in de organisatie te heroverwegen en waar nodig te herdefiniëren. Wanneer het ‘verschil’ wordt opgezocht en niet ‘gelijk’ wordt gemaakt kan het de motor zijn die nieuwe vormen van samenwerken tot stand kan brengen (zie ook Janssens & Steyaert, 2001).

Tenslotte

Het hoofddoel van deze dissertatie was meer inzicht te krijgen in de paradox tussen de uitdrukkelijke behoefte en wens van de meerderheid van de Nederlandse samenleving gelijkwaardig met verschillen om te gaan en een dagelijkse praktijk van ongelijkheid. In dit laatste hoofdstuk heb ik enkele praktische implicaties van de resultaten van mijn onderzoek willen uitwerken.

Ik pleit er voor in organisaties ‘verschil’ als uitgangspunt te nemen. ‘Verschil’ als uitgangspunt kan een waardevolle bron zijn om kernactiviteiten, markten, producten en diensten en alles wat daarmee samenhangt opnieuw in ogenschouw te nemen en waar nodig te herdefiniëren in het perspectief van de multiculturele samenleving. Bovendien lijkt een cultuur die ‘verschil’ als uitgangspunt neemt een kans te bieden (onbewust en ongewild) discriminatie te verminderen.

Essentieel onderdeel van het managen van verschillen is de discussie over alledaags racisme. Ik pleit voor een open discussie op de werkvloer, niet om elkaar te beschuldigen of in een slachtofferpositie te drukken, maar om de voorwaarde te creëren waarin oude gewoontes,

overtuigingen en ideeën kunnen worden gecorrigeerd en geëlimineerd. En waarmee nieuwe gewoontes, overtuigingen en ideeën worden ingezet, gevoed en ontwikkeld. Een laatste belangrijke voorwaarde is dat organisaties van alle medewerkers een hoge prestatiekwaliteit verwachten en dat er ruimte komt voor het waarderen van de kwaliteit van verschillen.

Het bespreekbaar maken van alledaags racisme en van cultuurverschillen is geen sinecure. De manier waarop in de samenleving tegen etnische verschillen wordt aangekeken en de ongelijke machtsverhoudingen die daar een rol inspelen, werken door in organisaties. Samenwerkingsrelaties op de werkvloer tussen de etnische (meerderheid en minderheid) groepen kunnen en zullen doordrenkt zijn van de beelden en spanningen die in de samenleving aanwezig zijn. Alleen in een veilige organisatie die verschillen waardeert en openheid stimuleert, zullen medewerkers het risico nemen de confrontatie aan te gaan. In dit proces moet onder andere het verschil overbrugd worden tussen enerzijds de etnische meerderheidsgroep die weinig zicht heeft op de ervaringen met alledaags racisme en de vanzelfsprekendheid van de Nederlandse waarden en normen in de rug heeft, en anderzijds de etnische minderheidsgroepen die ‘gewend zijn’ het doelwit te zijn van alledaags racisme en zich aangewend hebben daarover te zwijgen. Om openheid te creëren is een cultuur nodig die bereid is verschillen expliciet te waarderen. En waarin men op een constructieve manier conflicten aangaat, niet terugschrikt voor confrontaties en bereid is verschillen te gebruiken om tot nieuwe inzichten te komen. Dat vraagt inspanning, vertrouwen en leiderschap van zowel de etnische minderheidsgroepen als van de etnische meerderheidsgroep. Een vertrouwen dat gebaseerd kan zijn op het ideaal van maatschappelijke gelijkheid dat door de meerderheid in de Nederlandse samenleving wordt nagestreefd.

SUMMARY AND CONCLUSIONS⁹

Over the years, in my work as a management consultant, I encountered a marked paradoxical pattern. The majority of the Dutch believe that racism and discrimination are fundamentally wrong; they wholeheartedly agree with article 1¹⁰ of our constitution. However, during my work I come across cases of ethnic exclusion almost on a daily basis. This observation set off the idea to investigate this paradox. The hypotheses for my research were that striving for equality brings about a daily practice of inequality; and that there is a daily practice of ethnic inequality which is being kept alive by the ideology of equality. To be more precise: the social ideology of equality provides a context, in which ethnic inequality is created and maintained, be it unconsciously and unintentionally most of the time. In order to investigate these assumptions in the context of everyday work situations, the central goal for my research was articulated as follows:

Showing and describing the paradox of a social ideology of equality and daily practices of social inequality in interethnic work relations.

In the first chapter, the theoretical framework for the research theme is presented. The study of literature highlights the basic assumptions from the research theme: A – the existence of daily practices of ethnic inequality and B – the existence of a social ideology of equality. Subsequently, I focus on the development of the way in which racism is being expressed and I present the analytic instruments that were used in the study. Finally, I describe the method and the course of the research.

For this dissertation both qualitative and quantitative methods were used. Chapters two to five include qualitative case studies. In chapters 2, 3 and 4 three separate cases are elaborated and discussed. Chapter 2 comprises the case of a multi-ethnic team of poorly educated production workers in a big multinational production company. The composition of the multi ethnic team

⁹ This summary is a translation of Chapter 8 of the dissertation. Therefore it cannot serve as a totally independent piece of work. Both in the theoretical section and in the empirical chapters (case studies) detail has suffered from the desire to present the overall ideas of the thesis.

¹⁰ Artikel 1 of the Dutch constitution: All persons in the Netherlands shall be treated equally in equal circumstances. Discrimination on the grounds of religion, belief, political opinion, race or sex or on any other grounds whatsoever shall not be permitted.

was coincidental (not intentional) and the company did not have a diversity policy at the time. In chapter 3 we find the case of highly educated professionals in a media company. Although the media firm did not officially focus on diversity, the team was intentionally composed as ethnically diverse, because of its task (the issue of social integration). Chapter 4 deals with the case of an organization for child and youth welfare. This institution has a diverse population of both clients and staff; it has developed and implemented a diversity policy throughout the organization. In chapter 5 seven smaller cases are presented that support the findings from the former three cases.

In chapter 6 the results are presented from a survey held among the four teams of the case study. Finally, in chapter 7 the results are described from the quantitative part of the study: two experiments were performed, in which the earlier findings were tested again, this time in a controlled setting. The first experiment was held in a penitentiary organization, the second among students.

What follows is the summary of the findings from all the chapters and the conclusions (chapter 8). I finish the thesis (chapter 9) with practical implications. In the summary, quotations or parts of the stories from the cases are presented in italics.

Chapter 1

The two basic assumptions in the point of departure of my research a) the existence of daily practices of ethnic inequality and b) the existence of a social ideology of equality, both are elaborated in the first chapter.

Daily practice of inequality

A historical overview of minority policies over the last forty years shows that the labour market reflects the daily practice of inequality. Although labour participation among migrants has increased since the turn of the century, we still find substantial differences in opportunities between allochthonous and autochthonous Dutch people¹¹. Migrants from non-western countries are more often unemployed (Dagevos en Bierings, 2005); are overrepresented in unskilled jobs (Dagevos, 2001), more often have temporary contracts (SCP/The Dutch Institute for Social Research, 2007); receive lower wages for similar work (Duyvendak e.a., 2005); and are regularly facing exclusion, or discrimination (Veeman, 1995,

¹¹ Allochthonous refers to migrants / foreigners / people of foreign descent, or origin. Autochthonous refers to people of Dutch origin / descent / appearance. These terms are commonly used in The Netherlands and derive from the (old) Greek.

Houtzager, 2006). In both political and public debates, attention for the aspect of discrimination as one of the pillars of inequality and for the possible role of Dutch society to oppose discrimination, is decreasing (Gowricharn, 2002, 2006; Ghorashi, 2006). The focus is on responsibility and on the duty for self initiative from ethnic groups to realize 'integration' (assimilation) in society.

Social ideology of equality

Literature study shows that the 'just world hypothesis' (Lerner, 1980) can be understood as an important foundation of the social ideology of equality. The assumption is based on the idea that in life, people get what they deserve and deserve what they get. In the Western world this is linked to the assumption that what a person gets is related to what someone does / produces / achieves. This set of ideas leads to and confirms the ideology of equality, implying that everybody has fair and equal chances in contemporary, democratic society. The 'just world hypothesis' however, contradicts the everyday reality of inequality. In reality, place of birth and social context determine what is allotted to someone. Again and again, research has confirmed that unequal opportunities at work not only occur through deprivation / disadvantage, but also through discrimination (v.d.Werf, 1992; v.d. Vught, 1995; Dagevos en Bierings, 2005; Andriessen e.a. 2007; Crul e.a., 2008). In order to maintain the social ideology of equality despite the daily practice of inequality, it seems that a system of arguments, explanations and rationalizations has been created to justify the existing social, economical and political situation (Jost & Hunyady, 2002; 2005). The 'just world hypothesis' is part of this system. Ideological justification serves to present the existing order, the status quo, as fair, logical and just, maybe even as natural and inevitable (Jost & Hunyady, 2002; 2005; Acker 2006). The idea that the world is as it is supposed to be provides existential security. People need to feel secure, even if it implies the justification of inequality. This phenomenon is illustrated by the fact that ideological justification of social inequality is not only put into operation by those who benefit from it, but also by those who suffer its disadvantages most; for instance, ethnic minority groups who are the target of ethnic inequality. The illusion of a just world produces peace and security. People prefer this over ambiguity and insecurity. The daily practice of inequality is being justified by a system of arguments, explanations and rationalizations. People invoke justifications to create security and rest. If the world is as it is supposed to be, and if there are, or seem to be, good explanations for everyday inequality, then it is ok as it is; we do not have to change things, and life can go on as it did.

From the social psychology, I chose three basic mechanisms that enable people to maintain the ideology of equality despite the everyday practice of inequality. These concepts are: **1. selective perception** -selecting what people (want to) see and what not-, **2. perceptual distortion** -the interpretation of perceptions-, **3. Personification** -the attribution of meaning based on what one (wants to) see(s) from individual people instead of from the situation or the circumstances. Those three concepts were used for the analysis of a number of work situations, in which ethnicity seemed to determine behaviour.

Another aspect which can play a role in the paradox of everyday ethnic inequality and the social ideology of equality, derives from the changes in expression of racism over the last fifty years. Publications show that manifestations of racism have changed dramatically. In modern society, the 'old' forms of expressing overt and malign hatred, violence and insults directed at black people, or people of colour, are acknowledged as socially unacceptable. These forms are rejected and as a result hardly occur anymore. Present forms of racism, subtle and everyday marginalization and exclusion, are hardly acknowledged as racism. An explanation for this is that we still stick to the old notion of racism as explicit, intentional and malign. That is not the manifestation of contemporary racism. Contemporary racism acknowledges that racism is socially not acceptable – it rejects that form of racism. Contemporary racism is intertwined with the system of ideological justification. Subtle forms of exclusion and marginalization are coupled with (assumed) deprivation and (assumed) cultural differences, by which the differences that *are* being made seem just and fair. Unintentionally and unconsciously, a system of inequality is being maintained, contradicting the basic assumption of modern democratic society, which is that people are equal ('all men are equal') and all are entitled to equal opportunities and rights.

CASES

In this thesis I study and describe the paradox between the social ideology of equality and the daily practice of inequality in interethnic work relations. In order to make the invisible visible and to describe its mechanisms, I have compiled and analysed several examples of relevant cooperative work contexts. I obtained data for ten cases from nine different organizations: a production firm, a media organization, an institution for youth care, an institution for custodian care, an employment agency for (ethnic) unemployed, a university, a ministry, a penitentiary institution and an organization for social welfare. In each of these cases the central focus was interethnic cooperation in multi cultural teams. In half of the cases an

existing ethnic conflict was the motive for data gathering. In the other half of the cases the data gathering was not the motive by the occurrence of conflicts in the everyday interethnic cooperation, but was the normal day-to-day interethnic cooperation focus of my research. In the analysis, I explicitly focus on both the role of the ethnic majority and that of the ethnic minority, with special attention for the way in which these groups interact with each other and, as a result, shape a joint paradox. In the analysis, I overtly use the three mechanisms mentioned earlier: selective perception, perceptual distortion and personification.

Chapter 2. The production firm: “no *discrimination in our team*”

In chapter 2 we see how contradictory perception is developed, on the one hand by allochthonous Dutch who put forward that unequal treatment is reality, and on the other hand by autochthonous Dutch who promote that unequal treatment is not the case. Focus point is the case of Necip, with a Turkish background and who holds the position of production employee in a big industrial company. The analysis reveals how the tension between the ideology of equality on one hand: “*discrimination does not happen in our team*” and, on the other hand, the practice of inequality: ‘*migrants experience unequal treatment*’ materializes on the work floor.

The case: Practice of inequality

Listing the division of work within the team shows that employees from ethnic minority descent are appointed to the least attractive work spaces. The more attractive work spaces are occupied by employees from ‘Dutch origin’. This division of work cannot be explained by seniority or education levels.

Necip has expressed his desire to participate in an advanced practical training. He states that he is being systematically neglected when opportunities for practical training occur, while his fellow employees have benefited previous occasions. Thus he suffers unequal treatment and he assumes this is because of his migrant background. The colleagues hold the view that this has nothing to do with his background, but that he is simply not eligible. When Necip gets the opportunity to have a practical training (thanks to an external intervention) and passes his exams successfully, it seems clear proof for unequal treatment is furnished. Both the division of work and the initial refusal to allow him to do extra training seem to confirm the impression of exclusion based on ethnicity.

Ideology of equality

In this case, the ideology of equality is based on the expression of autochthonous colleagues: “*there is no discrimination in our team*”. This assumption seems to be justified on the basis of the three mechanisms: selective perception, perceptual distortion and personification, as follows:

1. Complaints about unequal treatment are being denied via selective perception; *everyday unequal treatment is not noticed*. Complaints about unequal treatment are understood as emotion: “*foreigners feel that they are excluded*” and contextual details are not taken into account based on personification, which causes the effects of the situation to be credited to the individual.
2. The assessment ‘Necip is not eligible’ is reconfirmed via selective perception: *Necip’s skills are underestimated before and during the process*; perceptual distortion – *the co-workers’ hesitations lead to raising the levels and the duration of the training*; and personification: *the need for intensification of the training is credited to the lacking skills of Necip, while the need seems to be intensified by the ongoing expression of doubt by some of the colleagues*.
3. Complaints about unequal treatment are marginalized: “*with hindsight (...) I can see it*”; minimized: “*people say all kind of things to each other*” and neutralized: “*I do not know if that is intentional*”.
4. Finally, the responsibility for dealing with discrimination or exclusion is shifted to the migrant himself: “*it is all a matter of how you feel about it*”.

These processes of differentiation, marginalization and exoneration leave little room for the acknowledgement of everyday racism. The assumption that “*our team tolerates no discrimination of any kind*” (the ideology of equality) is fostered.

As innocent as a babe unborn

The fact that the unequal treatment is not intentional is shown most explicitly by the supervision of Necip during the training programme. His supervisor explicitly intends to give Necip a fair chance. In an attempt to remove the ongoing reservations from a couple of colleagues, he increases the level of supervision. He has Necip do more tests, organises extra supervisory meetings and decides on an extension of the training period. All these measures are not based on Necip’s supposedly weaker training skills, but are the result of the continuously expressed reservations (personalized selective perception) from some colleagues. While the supervisor is completely innocent (after all, he ‘does all he can to help

Necip to perform well'), Necip feels that he is treated differently again; again he experiences unfairness.

Partners in crime

The 'Dutch' colleagues do not uniquely cause and render invisible the everyday unequal treatment. We see a process of interaction involving the colleagues from the ethnic minority groups as well. This is shown in two ways. First, the members of ethnic minorities do not recognize the exclusion openly; it is blurred. Necip states "*discrimination is a bit of an exaggeration*", he rather talks of "*favouritism*" (perceptual distortion). This instance of softening what happens seems to be a reaction to marginalization and downplaying of everyday racism. The term "*favouritism*" is relatively accepted, and used more often, while a concept like 'discrimination' has the effect of a boomerang for migrants. "*It is just how you feel about it*". By glossing over racism, Necip is left with little scope. With his complaint, he is stuck as a victim. Following the personification (after all, it is up to him how he "*feels about it*"), his objection cannot be taken seriously. By blurring discrimination in this way and by acting as a victim, Necip paradoxically contributes to the perseverance of the ideology of equality and the daily practice of ethnic inequality.

The paradox

Chapter 2 starts off with the question whether Necip has intentionally been discriminated against, or whether his colleagues just did not realize what was happening. The analysis confirms the latter. Selective perception, perceptual distortion and personification caused a context in which the initial idea – Necip does not have enough skills – seemed justified. One assumption led to the other, because if Necip did not have the skills, there was no case of discrimination. The ideological justification, brought about by the three mechanisms, renders discrimination invisible. The analysis of the interaction process shows that Necip contributed to this. Although experiencing unequal treatment, he did not address the situation in those terms. This closed the circle for the ideological justification: the arguments that exposed unequal treatment as just and fair. Selective perception, perceptual distortion and personification triggered the process, by which everyday racism was made invisible for the autochthonous Dutch colleagues and into something you do not talk about for the allochthonous Dutch colleagues. Both groups thus enabled the emergence and the continuation of the paradox of the daily practice of inequality and the ideology of equality.

Chapter 3. A media organization: *“if he weren’t a Moroccan, I would have had it with him”*

In chapter 3 we meet the paradox in full. Here the focus is on cooperation in an interethnic team of professionals. The editorial office of a media organization specifically deals with themes of the multicultural society and issues of integration. In contrast to the previous case, ethnicity here is relevant to the work content. The editorial office needed abundant contacts with and information about migrant communities, in particular Muslim communities; they hoped to enhance their position by attracting journalists from those groups. For the analysis, the three mechanisms are used again: 1. selective perception, 2. perceptual distortion and 3.- personification.

Practice of inequality

In this case we can observe how two journalists, Adnan and Mohammed, respectively from Turkish and Moroccan descent, are being treated unequally from the start. The selection committee of the media institute set out to find journalists with a background (sufficient contacts and a lot of information) in one of the ethnic minority groups, preferably one of the Muslim communities. Adnan and Mohammed both met those criteria. Despite this, the selection committee still felt that they did not have ‘sufficient experience’. Nevertheless, they were appointed to the job.

In this case, it seems that there is an issue of selective perception and perceptual distortion regarding the definition of ‘experience’. During the selection process, the criteria of the committee changed from their initial starting points to how ultimately the selection was performed. The *‘(level of) experience’* as it was assessed during the selection process, seemed not to be the ‘otherness’ the committee was looking for: contacts with and information about migrant communities (compare ‘otherness’, Essed 2002; Ghorashi 2003). Both candidates qualified for this. The ‘experience’ that was assessed as insufficient during the procedure seems to be related to ‘sameness’ (also Essed 2002), measured against the type of experience that the Dutch colleagues already sufficiently possessed. Adnan and Mohammed seem to have been appointed to the jobs because the ‘otherness’ they represent (contacts with and information of Muslim communities among other things) and subsequently, they are judged on not having ‘the same’ experience as an average Dutch journalist.

The difference between ‘sameness’ (the Dutch standard) and ‘being different’ builds an undercurrent for both journalists during their work for the organization. Colleagues do appreciate what they ‘stands for’ in terms of difference. However, simultaneously, being different is not really accepted: *“We really need those views, but it is a lot of bother as well”*.

This is a case of perceptual distortion: measurement based on ‘sameness’, rather than on ‘difference’, leads to systematic selective perception and again (more) perceptual distortion in the judgement of the two journalists’ performance. The statement: *“I don’t think he’s a journalist. In any case not in the way we regard our ethics”*, illustrated this. A distinction is made between ‘we journalists’, ‘our ethics’ and a non-distinct ‘they’ (referring to Adnan and Mohammed) who are labelled to have ‘different ethics’. Selective perception and perceptual distortion imply not seeing and / or recognising the specific qualities of the two journalists which ultimately leads to a negative judgement of their performance: *“If he weren’t a Moroccan, I would have had it with him a long time ago”*.

Ideology of equality

The ideology of equality is intertwined with the ways in which Mohammed and Adnan were selected for the job and how they were employed subsequently. Although they were appointed as journalists (ideology of equality), they were ultimately perceived and employed as ethnic informants (practice of inequality). The ideology of equality is articulated most eloquently in the remark of one of the colleague journalists who expressed how he offers *“a lot of space”* to both migrants and how he *“always shows respect”*. In contrast, the same reporter rather radiates repressive tolerance by saying *“they get away with things a normal white journalist would not get away with”*. Mohammed and Adnan may receive all the space they need, they are not considered to be *“normal”* journalists.

As innocent as a babe unborn

In the analysis of the everyday cooperation in the editorial office, it is striking how ‘Dutch’ colleagues distance themselves from cooperation with the ethnic minority groups. Adnan and Mohammed are expected to build the contacts with the Muslim communities, to bring in information and to create the conditions for their Dutch colleagues to, as it were, ‘fly in and out’ the migrant communities. The ‘Dutch’ colleagues don’t bother to target migrant groups, to understand them or even to learn from Adnan’s and Mohammed’s behaviour. Adnan and Mohammed turn into mediators. In this way no integration takes place, neither from the Dutch colleagues nor from Adnan and Mohammed. The ‘Dutch’ journalists maintain an ‘outsider’ position; and subsequently, the work by Adnan and Mohammed is appreciated along those lines. This is being shown when things turn out ‘differently’, or when things ‘go wrong’ in the eyes of the ‘Dutch’ colleagues. For instance when making appointments with representatives of the migrant community takes more time than is common in ‘Dutch’ society; it entails

establishing trust, and it involves negotiations to assess mutual understanding. This has to do with cultural differences, but also with differences in power relations as resulting from minority positions. A migrant group may not automatically trust the media, for instance. Because of their position as outsiders, the ‘Dutch’ colleagues do not recognise (or know) the ‘problems’ that Adnan and Mohammed are facing during their work. The ‘other’ approach they are applying may not be recognised as inherent to working with migrant groups. On the contrary, the ‘other’ way of working is denounced as not professional enough (personification).

Partners in crime

From the interviews we learn that Adnan and Mohammed do not take great pains to introduce their colleagues to the world of migrants. Both take it for granted, like their ‘Dutch’ colleagues, that they arrange everything for and in the migrant communities and that their ‘Dutch’ colleagues take advantage of that. By accepting the role of ethnic informant and intermediary, they inadvertently help to maintain the separate worlds.

As in the previous case, we can see here that both migrants do not label the everyday inequality they encounter as discrimination. Both recount instances in which they felt hurt, neglected and not appreciated. Both try to make things better by personification rather than describing the situation in ethnic terms: “*He behaves badly towards me*”, but “*not because I am Moroccan*”. The reason why Mohammed does not like mentioning discrimination is that he “*has no solid proof*”. While in the production firm “*favouritism*” was used to polish away racism, in this case racism is blurred by saying “*oh, let’s say, they have no real understanding of minority groups*”.

By maintaining the separate (cultural) worlds and individualizing cases of unequal treatment, Adnan and Mohammed co-operate in rendering everyday ethnic inequality invisible. The ideology of equality is kept alive.

The paradox

In the media organisation ethnicity is essential for the task at hand. This was not the case in the production company of the first case study. However, in the media company as well, we notice that everyday inequality is created through selective perception, perceptual distortion and personification. Despite the fact that the media company needed ‘other’ journalists in order to report on the multi-ethnic society, these journalists were judged for being ‘not the same’.

Chapter 4. Youth care: “*don’t mention racism*”

The case study of chapter 4 is staged in a youth care institution. As opposed to the former two examples, this institution is actively dealing with major ethnic diversity, both with its employees as well as with its clients. Again, I applied an analysis through the three mechanisms: selective perception, perceptual distortion and personification. In this case it is highlighted how the racist aspects of an incident systematically vanish from view. The incident occurred during a job interview. During the introduction Corry, the applicant, omitted to shake hands with Clarence, a black female member of the committee. At least, this is what the committee members observed. Corry herself believes that she did shake hands with Clarence lastly.

Practice of inequality

Remarkable in this case is the fact that whenever the incident (not shaking hands) is discussed in the organization, Clarence’s argument that there is a link to ethnicity, to everyday racism, is systematically barred from the evaluation of the event. Even when ultimately Corry’s admission to the job is revised because of the mere suspicion of everyday racism, initially, Jan and Tilly, committee members with a Dutch ethnic background, do not pay attention to the incident: “*It was just a slip*”. When it turns out later that, to Clarence, the incident had a greater impact, the Dutch colleagues preclude an estimation of the situation as possibly related to racism. Even Louis, another committee member with an ethnic background, avoids such an estimation. Louis watches the incident happen and realises its impact “*in a flash*”. However, he effectively manages lastingly to suppress the incident. Finally Clarence, object of the incident, clams up and stops participating in the discussion. By all people involved, the effect of the incident, Clarence’s clamming up, is ascribed to her personal attitude and behaviour. It is not linked to the incident itself (personification). In fact Clarence unintentionally enhances this conclusion by admitting (as committee member Jan states) “*that, indeed, she may have overreacted because this has happened to her before*”.

Ideology of equality

A situation can change if ultimately through an external intervention an incident is put into a context of interethnic relations. Still, pointing out that the incident may have been influenced by a racist motive, or racist aspects, is unintentionally, but systematically avoided. The fact is

that the incident as such is hardly explicitly mentioned. This causes the persistence of miscommunication between committee and applicant: has Clarence been shaking hands, or did she shake hands lastly? By not explicitly discussing the incident, let alone mentioning racism, the ideology of equality is maintained.

Partners in crime

In this case, the racist aspects of the incident could be left aside because Clarence let it happen. Different issues played a role here. Clarence was overwhelmed by emotions and memories from her past, which completely paralysed her. In order to create space and time to cope with this, she limited the incident to a personal level: *“it is my problem; it’s just a matter of time, I’ll be fine”*. In the course of events, the reverse happened: Clarence did not think it was her problem, yet she also did not want to be the one to point out racism to her colleagues. Both reactions caused her to make an issue of the incident, but not of its racist character. The reaction of Louis, who has a minority background, seems to be conditioned by what he learned in his childhood. From child on he was trained not to identify with other people from ethnic minority groups. He realised after the event that he used this coping strategy in relation to what happened around the incident. He had sensed the racist aspects of the incident, but suppressed those (perceptual distortion). By acting in this way he can keep on identifying with the majority group and stand aloof.

Both committee members from ethnic minorities removed the focus from the racist aspects of the event, both from their own perspective as well as that from the other committee members. The reason that they omitted presenting the event as racist seems to be an attempt to avoid being exposed as victims themselves. In an attempt to maintain equality – Louis who identifies with the majority group and Clarence not taking responsibility for addressing racism – everyday racism is blurred.

As innocent as a babe unborn

However, the process of unintentionally, unconsciously and involuntarily covering up racism is addressed by all involved. The ‘Dutch’ colleagues have initially not recognised the racist aspect from the incident; they just perceived an error. While discussing the matter later, they mainly focused on the feelings that the event had provoked, assuming that the facts were clear. The interviews reveal that they did not explicitly mention the racist facts because of a discomfort to discuss racism at all. Two matters play a role here. In the first place the ‘Dutch’ colleagues personally identified with the event; it could have happened to them as well.

Secondly, they hoped that by covering up the event they would be able to table about it more easily.

The paradox

From this case we observe how the reactions of four members of a selection committee converge. And this causes racist elements in the event to be made invisible and undiscussed. In turn, this results in the perseverance of the ideology of equality.

Responsibilities combined

Three cases were presented. The first case showed how exclusion occurred in a team of poorly skilled production workers. The second case illustrated how in a team of professionals, two journalists were reduced to their ethnic qualities. And the third case revealed how a discussion about racism systematically failed to happen, because of discomfort, among other things. None of the cases show intentional, planned discrimination; in all three cases migrants are part of the interaction that renders racism invisible, they are ‘partners in crime’. To deepen the insights from the data thus presented, we turn to seven other cases.

Chapter 5. Remaining cases

In this chapter I again describe and analyse the paradox of the ideology of equality and the daily practice of inequality. Once more the analysis is performed by the use of the three mechanisms: selective perception, perceptual distortion and personification. Furthermore, I focus on the question whether we should conclude that inequality occurs intentionally or unintentionally, and how members of the ethnic majority and the ethnic minorities play their part. Three specific themes that occurred only peripherally in the former cases will be analysed more in depth:

1. – the effect of undervaluation;
2. – forms of everyday racism; and
3. – the dominance of Dutch norms.

Theme 1. The effect of undervaluation

In the first paragraph of chapter 5, data from three cases are analysed: an employment agency for ethnic minorities, a secretariat, and a team of lawyers from a ministry. The analysis shows that for employees from ethnic minorities, systematic undervaluation of their performance leads to a decrease of their performance levels. Malika, counsellor from the employment

agency, is not being consulted by some colleagues, as they assume that she is ‘incompetent’. The manager of Sonia and Perihan, secretaries in a ministry, repeatedly speaks of them in belittling and stereotyping terms. And finally Josh, manager to lawyer Kenneth, judges his modest behaviour as “*timid, passive and complying*”. All four, Malika, Sonia, Perihan and Kenneth report that the negative feedback has had a major impact on their performance: “*if they think badly over one’s work, you start to check more, and as a result you start making more mistakes*”. The undervaluation does not happen intentionally or preconceived, but seems to be the consequence of selective perception and perceptual distortion. Poor performance as a parallel effect of undervaluation, is not attributed to the context, or the situation, but is blamed to the migrant’s qualities, making it a case of personification. For example, the fact that “*Kenneth has not managed to make it*” is imputed to his personal capacities. The ‘Dutch’ colleagues do not realize that this is a case of selective judgement, they truly believe that everybody is being judged equally: “*I think everybody is the same*”.

However, selective judgement and undervaluation are not the only issues. In all three cases the employees from ethnic minority groups stick to the role of victims. Sonia and Perihan do not air their criticism towards their manager. They justify this behaviour by referring to their upbringing, when they were trained to “*respect someone older*”. Similarly, Kenneth shows victim behaviour. Josh, his manager and leader of the team of lawyers, has a critical attitude towards all newcomers; in his opinion they have to explicitly prove themselves. No exception allowed for colleagues from ethnic minorities. Yet, Kenneth feels that the critical attitude has to do with his background: “*possibly (...) I just can’t deny it*”.

Summarizing we may conclude that undervaluation has a negative effect on the performance of the various employees from ethnic minorities. The victim position they subsequently take prevents them from reacting openly to the status quo; it enhances poor performance. Both parties thus maintain the paradox of an ideology of equality and daily practices of inequality.

Theme 2. Instances of everyday racism

Some examples of everyday racism are presented through cases of a university stockroom and a nursing home. In the university stockroom a number of workers felt that they were discriminated as Dutch. In their words: “*I feel on sale, so to speak, as Dutch (...) we are*

caught up with a lot of pampered immigrants”¹². This view seems to be a justification for the fact that Ghasem, the only colleague from an ethnic minority, still has no fixed contract after eleven years of work. All other workers, who like Ghasem entered the organization through an employment programme, have a fixed contract by now, even those who came to the organization after him. The analysis shows that Ghasem (who is from Syria) is not rejected because of his performance: *“his work is ok”*. Rejecting him seems to be caused mainly by his colleagues’ views about getting along with each other: *“people just don’t like that”*.

In the case of the nursing home, we again encounter the feeling of being discriminated against ‘as Dutch’. This triggers ethnical -stereotype reactions. A ‘Dutch’ voluntary worker in the welfare institution would herself have liked to get the job that was assigned to a social worker of Surinam descent. When they first met, she told the newly-arrived social worker that she had not gotten the job because of the affirmative action policy (selective perception). This remark and some other stereotype comments instigated the social worker to have to deal as little as possible with her colleagues. *“That is plain protection of myself”*. The essence of this case is that, because of the attitude and behaviour of the black social worker (who protects herself and does not enter the discussion) the remarks made were not discussed, nor was their stereotypical character. Therefore the colleagues were not aware of their part in the inadequate collaboration. On the contrary, the colleagues were convinced that they had done their best to establish a good contact with the new colleague. Ultimately they blamed her for the cumbersome communication after all their efforts. They called her a ‘complicated person’ (personification), who is difficult to work with (perceptual distortion). They did not realize that their attempt to establish amicable contact had struck a wall, because of the stereotype character (selective perception). The fact that they did not recognise the remarks and comments as stereotypical and discriminating may have to do with old ideas about racism. For many people the image of overt malice and violence against black people is fixed in their minds to improper racism. The contemporary, more subtle and everyday forms of racism that were articulated here, are not recognised as racist (as argued in chapter 1).

The analysis highlights how forms of everyday racism are intertwined by the three mechanisms and consequently reinforce the invisibility of racism. The black social worker of the last case plays an important part: she refuses to enter the discussion about stereotype

¹² This is a specific expression: ‘pampering immigrants’, or rather ‘pampering allochthonous’ is a term that came into use in The Netherlands around the turn of the century. It implies a reaction to the assumingly ‘soft’ immigrant policies (compared to ‘what is - assumed to be - needed now’) from the decades before.

comments in order to ‘protect herself’. This in turn causes her to be perceived as ‘a complicated woman’. Ultimately it resulted in a negative remark in her performance report.

Theme 3. The dominance of Dutch norms

The analysis of the last two cases focuses on the effect of the dominance of Dutch norms. Both organizations – a penitentiary institute and a social welfare organization, have appointed ethnically diverse staff, because they have an ethnically diverse clientele. The analysis shows that there is little room for expressing cultural differences. The ‘Dutch’ employees under study reported that ethnic differences do not matter. They regarded their colleagues from ethnic minorities as colleagues in the first place: everybody is equal and ethnicity does not matter (ideology of equality). The experience of the colleagues from minority groups was different. They reported that it does matter, and explained how their white colleagues did not treat them ‘equally’. They felt that they were appointed because of their cultural background and because of the added value this provided in the context of an ethnically diverse clientele. In the day to day work, they were supposed to adapt to Dutch norms and values. They were not supposed to express their true selves; they experience a strong pressure to adapt and comply (‘sameness as norm’, cf. Essed, 2002, 2006). In other words: the ‘Dutch’ colleagues held the view that ethnicity did not matter and that ethnically diverse colleagues are first and foremost colleagues, not *migrant* colleagues (ideology of equality, turning into ideology of sameness). At the same time the day-to-day reality provided no room for differences. On the contrary: adaptation was expected – ‘you have been in the Netherlands for so long now, you should be able to do this’. Colleagues from ethnic minorities were expected to be the same, and were not ‘allowed’ to be themselves. The interview data confirm the experience of the migrant workers. In both organizations we find that it is taken for granted that colleagues from ethnic minorities comply with existing Dutch norms. In consequence of this employees from ethnic minorities cannot act as freely at work as their colleagues from a Dutch background (Raaijmakers, 2008). Migrant colleagues try to ‘not to be such a foreigner’; “*I have become cameleon-like*”, one of them states, “*I can show different colours*”. As a consequence, there is pressure on migrant employees to become ‘the same’ in terms of work context. However, in terms of access to clients from ethnically different backgrounds, their cultural difference is what matters most. The migrant employees report to be assigned to clients from ethnic minority groups more often, irrespective of the exact ethnic background. Moreover, according to ‘Dutch’ colleagues it is of utmost importance that colleagues with a different ethnic background provide ‘*added value*’, because they can be mobilized or

consulted for information to Dutch colleagues, especially in cases in which they are dealing with topics that entail ‘*sensitivities*’ in the migrant communities. In other words: for the regular daily tasks, migrant workers are supposed to stick to Dutch norms and values; they are deemed to perform poorly if they do not adapt as expected. When contact with ethnic minorities is desired, and in difficult situations, they are expected to show and exploit their ‘difference’.

The opinion of the ‘Dutch’ colleagues that difference does not matter seems to be valid only because of the capacity of migrant colleagues to adapt, and to behave like a chameleon. In other words, the ideology of equality can persist due to the daily practice of inequality, thanks to the unilateral adaptation of migrants to ‘Dutch’ culture, and due to their quality of smoothing down contacts with migrant groups. As a result of selective perception – *differences do not matter* - and perceptual distortion – *an approach departing from different cultural norms is rejected* - daily inequality is blurred from view. From these cases we can conclude that personification both reinforces unequal treatment and renders it invisible. A migrant worker who does not sufficiently comply is considered unprofessional by the colleagues from the ethnic majority group.

Again, the seven examples presented in this chapter contradict the idea that discrimination does not occur at work. However, in none of the examples we find deliberate or intentional discrimination. We observed how members of different minority groups keep silent about the experienced discrimination, which victimizes them even more.

Also quantitative data were gathered from the four organizations that produced the examples. The results are presented in chapter 6. In chapter 7, two experiments are presented in which earlier findings were tested, this time under controlled circumstances. We now turn to a summary of these quantitative data.

Chapter 6. Circle task and questionnaire.

In chapter 6, we find the results from two surveys which were held in the four teams from the case studies. The *circle task* (Aron et.al, 1991) is an instrument for measuring the distance between people. The teams also were faced with a number of propositions. These were meant to gauge the attitude of the respondents to the ethnic composition of the team.

Circle task

In the different cases we find systematic denial of discrimination between colleagues based on ethnicity. Most explicitly, I found this in the cases of the penitentiary institute and the welfare organization. The circle task was presented to the respondents with the request to point out which set of circles would best represent the relationship with another colleague. For each colleague one could design a separate circle, so that all respondents could designate the felt 'distance' to each of their colleagues. In this manner, both migrant and 'Dutch' colleagues could make a judgement about their allochthonous as well as the autochthonous colleagues. The results show to what extent the mean scores from the 'Dutch' about 'migrant versus Dutch colleagues' and the mean scores from migrant colleagues about their 'migrant versus Dutch colleagues, are related or different.

The circle task allows for a fast, simple and playful manner to measure the distances between people. The assumption is that the notion of non-discrimination among colleagues can be traced back to the ideology of equality. If, however, the context is a practice of inequality, the circle task will show a difference between the distances from the ethnic majority group and the ethnic minority groups. The results confirm this assumption: in general all employees present a score in which they are closer to team members of the ethnic majority group than to team members of the ethnic minority groups. However, the team members from the ethnic minority groups among each other are closer together than the colleagues from the majority group score in relation to them. Accordingly, the results confirm the picture as it emerged from the case studies. The distances between the ethnic groups are wider than particularly the members of the majority group and some members of the minority groups are aware of. Also, these results confirm the distances as experienced by a number of minority group members; they try to cover these up by chameleon-like behaviour or by trying 'just to live with it' out of self-protection.

The questionnaire

By means of a brief questionnaire I measured if team members from the ethnic majority group and the ethnic minority groups differ in their attitudes to a number of issues dealing with the ethnic composition of the team, and the importance of that issue for the team's work. The analysis of these data shows that respondents from the ethnic majority group react differently to the presented propositions than respondents from the ethnic minority groups. For example, respondents from the majority group assess their organization 'multicultural' more often; also, these respondents less often feel that ethnic differences cause problems in their organization.

The respondents from the ethnic minority groups more often assess their organization as 'Dutch'; and they find that ethnic cultural differences cause problems more often. Moreover, the employees from the ethnic minority groups report to feel less at ease in the team or in the department. Compared to their colleagues from the majority group, they more often report their ethnicity to be important for the work they do.

The discrepancy in these estimations confirm the picture emerging from the case studies: members of ethnic minority groups experience problems linked to ethnic differences. It implies that they feel less at ease in the organization, while members from the ethnic majority group have no such feelings whatsoever.

Chapter 7. Experiments

In chapter 7 results from two experiments are presented. The first experiment was carried out in the penitentiary institute, the second among a group of students. The analysis of the case studies showed, among other things, that members of ethnic minority groups experience systematic undervaluation of their work and that this could be traced back to their ethnic background. The experiments are an attempt to test this type of everyday racism.

During the first experiment, the respondents were presented a fictional story. The story contained subtle variations to enable measurement of the effects of ethnicity and 'being different'. The analysis shows that a subtle ethnic marker (name) is sufficient to be valued differently for work-related competencies (skill, brightness) and that the valuation systematically turns out in a negative way for migrants. Different valuation did not occur for general personality issues (being nice). From that we may conclude that the respondents from this research did not generally or fundamentally stereotype ('migrants are stupid'), but that the stereotyping is subtle and related to competencies ('migrants are not that good at work'). These conclusions confirm that everyday unequal treatment at work does not occur (anymore) because members of ethnic minority groups are considered inferior by definition (traditional racism), but that the discrimination occurs based on (assumed) differences specifically in work-related competencies.

During the second test the experiment was repeated and extended, this time among students. Apart from testing if simple and subtle markers of ethnicity (name) indeed lead to different opinions about capacities, it was also assessed if the culture of an organization has an effect on this judgement. The analysis of this test again confirms that a name representing a specific kind of ethnic background suffices to be evaluated differently. Moreover, the second test shows that it matters which 'mindset' is dominant in an organization. In a culture in which

‘everybody is equal’ is the dominant conception, people are valued differently for their ethnicity in an implicit and unconscious manner. In a culture in which ‘everybody is different’ is typical, the discriminating judgements fade away.

The results of both experiments confirm the results from the case studies. Everyday racism does occur in interethnic cooperation at work. The tests also imply that the racism is not intentional, not general and not affective, but directed at specifically work-related competencies. In addition to earlier findings, the experiments demonstrate that subtle cues suffice for being evaluated differently and that those judgements are based on ethnic markers. Moreover, the tests underline that a culture of equality tends to reinforce discrimination, whereas in a culture that provides room for differences, stereotype judgements fade away.

CONCLUSIONS

The main goal of this dissertation is to obtain insight in the paradox that I noticed in my day-to-day work: the presence of everyday racism (the daily practice of ethnic inequality) and the generally accepted idea that (ethnic) discrimination is not acceptable (social ideology of ethnic equality). The central problem of this dissertation was:

Showing and describing the paradox of a social ideology of equality and daily practices of social inequality in interethnic work relations.

The research data as presented and analyzed demonstrate that the ideal of social equality in Dutch society is not the case in reality. Dutch society is striving for equality, but in everyday work situations we still meet a lot of inequality. The ideology of equality, the genuine desire to treat people equally, as incorporated in the first article of our constitution, ironically seems to bring about the opposite. While diligently striving for social equality, everyday inequality is not, or insufficiently, acknowledged and renders the identification of everyday racism a taboo.

In addition, we have seen how everyday racism at work is not intentional, not generally present and not essentialist, but rather subtle and related to competencies. Unequal treatment occurs not because members of ethnic minority groups are considered inferior by definition as in traditional racism (the essentialist position), but because it is based on (assumed) differences in work related competencies.

The fact that racism occurs unintentionally often leads to denial or to justification. Three mechanisms seem to play a pivotal role here: selective perception (selection based on what people (want to) see and what not); perceptual distortion (the interpretation of perceptions); and personification (the attribution of meaning based on what people (want to) see from individuals and the concurrent attribution of meaning, instead of looking at context, situation, relationships or systems). By these three factors the attention is being led away from racism, made invisible or justified. As a consequence of selective perception, perceptual distortion and personification, members of ethnic minority groups do not sufficiently realize that unequal treatment is really taking place. By then attributing the consequences of unequal treatment to individuals and by not taking into account the circumstances, the invisibility of unequal treatment is intensified by personification. Selective perception, perceptual distortion and personification together create a system of arguments, explanations and justification by which the status quo appears fair and just, while inequality disappears from view.

The findings illustrate that members of the majority group do not notice everyday racism; that they do not experience or acknowledge what happens as racism. Simultaneously, members of ethnic minority groups, although they usually are aware of what happens, try hard to push ethnic inequality from focus, to not label what happens as racism or to attempt to distract the attention. It would appear that migrants have good reasons to do this. When migrants do try to expose racism, the analysis shows how ‘the feeling of being discriminated’ turns upon the migrants themselves: *“It is all about how you feel yourself”*.

Migrants are systematically held responsible and blamed for experienced racism. In an attempt to stay away from victimization as a result of personification, migrants choose not to expose ethnic discrimination, be it consciously or not. For some of them this is very effective in the sense that it enables them to cope with everyday racism. Others, trying to avoid victimization, endure that position by not explicitly addressing racism. This implies that both for the group that effectively handles the problem, and for those who continue to be victimized, migrants cannot ‘be themselves’ in the organization in the same way as their Dutch colleagues can. In both cases this seems to have an impact on their performance.

The fact that racism is not recognised as such has to do with the present-day forms of racism. Traditional racism – overt and direct malign hatred and violence against ‘black’ people and the underlying idea that ‘black’ people are inferior and, based on that, are not entitled to receive equal treatment – is being rejected in contemporary society. However, racism according to this traditional idea is still very much present within norms and values. This causes more subtle forms of everyday racism – processes of continuous, subtle exclusion,

marginalization, devaluation and repression of ethnic minority groups (Essed, 1991) – not to be recognised as racism. Everyday exclusion through (assumed) lack of competencies and (assumed) cultural differences has a profound influence on individual economic opportunities for members of ethnic minorities, which is not being acknowledged.

In work situations, it seems as if there is a silent agreement to smother (ethnic) unequal treatment and everyday racism. Members of the majority group do not have to do much for that: unequal treatment remains unnoticed, so what is there to talk about? Members of ethnic minorities face more constraints: in order to avoid victimization (blaming the victim) and in spite of everyday racism, they are expected to ‘behave equally’ as much as possible. They are prepared (unconsciously or not) to behave chameleon-like and to let things pass. They also apply selective perception: “*I have no hard evidence*” (Chapter 3); perceptual distortion: “*call it favouritism*” (Chapter 2) and personification: “*that’s the way they see it*” (Chapter 5).

The research further illustrates that performance deficiencies may come about as a consequence of everyday racism and that more often it is a case of ‘assumption’ than ‘truth’. Assumed deficiency and assumed cultural differences may turn into self-fulfilling prophecies and thus lead to ‘real’ effects. Unequal treatment with regard to work-related competencies can, as a consequence of selective perception and perceptual distortion, confirm the idea of performance deficiency. Moreover, unequal treatment can lead to decreasing performance, which then in turn confirms (assumed) lack of competency. Unequal treatment consequently seems justified instead of unfair.

The ways in which people deal with cultural differences is another aspect of racism. In some of the case studies, we see that members of the ethnic majority group apply a work perspective that is inspired by the dominance of white Dutch people which is taken for granted. The fact that Dutch society has obtained quite a different population does not seem to affect the content of work. Employees with an ethnic-minority background are expected to acquire the Dutch view and to let go of their own cultural view; this is what manufactures the criteria by which they are evaluated. In organizations in which ethnic competencies are desired because of the sort of work, we notice that employees from the ethnic majority group behave as outsiders while working with clients from ethnic minority groups. Colleagues from ethnic minority groups are expected to act as intermediaries and bridge the gap between Dutch organizations (and colleagues) and the ethnic minority groups.

The fact that autochthonous Dutch generally keep out of interethnic cooperation can be traced back to the fact that they perceive themselves as a matter of course as ‘insiders’ in Dutch society and allochthonous Dutch as ‘outsiders’. The ‘insider-outsider’ notion wrongfully

departs from the idea that autochthonous Dutch are fully assimilated in contemporary multicultural society (Schinkel, 2007). This is a crucial error. Multicultural society is alien to autochthonous Dutch as well. From the case studies we can see how difficult it is for autochthonous Dutch to cope with this new situation. In the public and political debates there is a tendency to shift responsibility for the multicultural society to the so-called ‘outsiders’ (see chapter 1). This is reflected in the significance of the concept of ‘integration’ (Ghorashi, 2003), of which the meaning has changed a lot over the last few years (Schinkel, 2007). The Netherlands Institute for Social Research defines integration as: “*the extent to which ethnic minorities share current norms and values of Dutch society (...) and extent of contacts they have with autochthonous members of the population*” (SCP, 2003). This is a description that largely corresponds with the concept of assimilation (a synonym for ‘adaptation’, Van Dale Dictionary, 1992, 12th edition), not with the concept of integration as ‘*the equal adaptation of a population group*’ (– idem). When integration is understood as adaptation and multicultural society as a Dutch society, in which ethnic minority groups are outsiders, this must have a big impact on the concept of ‘equal treatment in equal contexts’ (article 1 of the constitution). The meaning of ‘in equal contexts’ easily changes into ‘the same contexts’. ‘Everybody is equal’ then becomes ‘everybody is the same’, by which ‘equal = the same’ becomes the norm. ‘Being different’ then implies ‘(not yet) being equal’ (perspective of deficiency). Striving for equality becomes rejecting ‘what is (not yet) the same’, ‘what is different’ and ‘being different’. And ‘being different’ deviates from the norm; what is considered ‘normal’ becomes ‘abnormal’ and ‘wrong’ (see the test in chapter 7).

In other words: **When aiming at equality, inequality is being created, because being different is not allowed.**

The research confirms that unequal treatment can be the result of aiming at equality. In an organization in which a culture of ‘equality’ is dominant (‘everybody is the same’), we face a bigger risk of ethnic discrimination at work compared to an organization with a culture in which diversity (‘everybody is different’) is the point of departure (chapter 7). Ironically, striving for equality seems not to go hand in hand with inequality / being-different. Under the guise of equality (ideology of equality), inequality / difference is excluded (practice of inequality).

Furthermore, as the research shows, the ideology of equality can persist thanks to the daily practice of inequality. Unilateral adaptation to Dutch culture by migrants and their acceptance to be employed as intermediaries between migrant groups and the organization (or, society)

enables inequality to persist. Moreover, it allows autochthonous Dutch to keep multicultural society 'outside', while experiencing themselves as 'insiders' of Dutch society because of the position that migrant groups are (inevitably) keeping.

All this points at the core finding of this dissertation: **If differences are not accepted, the ideology of equality causes day-to-day reality of inequality.** While striving for equality, equality acquires the meaning of 'sameness'; 'difference' is understood as 'outside' of the normal order.

To do justice to the widely accepted social ideology of equality in the Netherlands and really put it into the centre of attention in society, things need to be reversed.

The ideology of equality can only become practice if 'being different' becomes the focus point. For the research as presented in this dissertation underlines this: if in an organization a culture of diversity is dominant ('everybody is different'), work floor exclusion and discrimination occur less (experiment 2).

In order to let work floor cultures of diversity or cultures in which differences are acknowledged and valued come into existence, it is important that the notion of integration regains its original meaning. It is of vital importance that Dutch society is acknowledged as a multicultural society and that ALL ethnic groups (majority and minority groups) are considered as unquestionable parts of that society. Finally, it is important that everyday racism, including its cultural variant is recognized and acknowledged; and that it can and will be discussed.

LITERATUUR

- Acker, J. (2006). Inequality regimes, Gender, Class and Race in Organizations, *Gender & Society*, Vol.20 no.4 august 2006, 441-464.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-Westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*, Sociaal cultureel planbureau / Art.1, Den Haag/Rotterdam.
- Aron, A., Aron, E. N., Tudor, M., & Nelson, G. (1991). Close relationships as including other in the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 241- 253.
- Bargh, J. A. (1999). The cognitive monster: The case against controllability of automatic stereotype effects. In Chaiken, S. & Trope, Y. (Eds.), *Dual process theories in social psychology*. Guilford, New York.
- Beek, K.W.H. (1993). *To be hired or not to be hired*, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Bellaart, H. (1999). De allochtone werker in de jeugdhulpverlening, In: *De daad bij het woord, trends in de multiculturele jeugdzorg*, Forum, Utrecht.
- Bellaart, H. (2001). *Matrix Interculturalisatie*, Forum, Utrecht.
- Berg, H. van den, & Evers, J. (2006). Discriminatie-ervaringen 2005, een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en (huids)kleur, In: *Monitor rassendiscriminatie 2005*, Landelijk bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie e.a., Rotterdam.
- Boog, I., Donselaar, J. van, Houtzager, D., Rodrigues, P.J., Schriemer R. (2006). Samenvatting, In: *Monitor rassendiscriminatie 2005*, Landelijk bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie e.a., Rotterdam.
- Boog, I. (2006). Beeldvorming, In: *Monitor rassendiscriminatie 2005*, Landelijk bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie e.a. Rotterdam.
- Bovenkerk, F. (ed.) (1979). *Omdat zij anders zijn*, Boom, Meppel.
- Bovenkerk, F., Gras, M.I.J. & Ramsoedh, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities and access to employment in the Netherlands*, International labour office, Geneva.
- Brassé, P. & Sikking, E. (1988). Discriminatie van migranten binnen arbeidsorganisaties, in: *Migrantenstudies 4*, 13-2.
- Brief, A.P. & Barsky, A. (2000). Establishing a Climate for Diversity: the Inhibition of Prejudiced Reactions in the Workplace, *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 19, 91-129, Elsevier Science Inc.
- Brief, A.P., Dietz, J., Cohen, R.R., Pugh, S.D., Vaslow, J.B. (2000). Just doing business: modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination, In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 81, No 1, 72-97.
- Broadbent, D.E. (1958). *Perception and communication*, Pergamon Press., London.
- Broek, L. van den (1987). *Hoe zit 't nou met wit, bevrijding van racisme, naar een strategie*. Dekker, Amsterdam.

- Broek, L. van den (1993). *De macht van de vanzelfsprekendheid in multi-etnische relaties*, doctoraalscriptie, niet gepubliceerd, VU., Amsterdam.
- Broek, L. van den (1994). Het managen van verschillen, een nieuw toekomstperspectief, *leren leven met groepen*, Bohn Stafleu van Loghum, Houten.
- Broek, L. van den (1998). *Intimidatie op de werkvloer*, In: Verborgen drempels, Forum, Utrecht.
- Broek, L. van den (2003). *Gein ongein pesten, over macht en territoriumspelletjes, intimidatie en discriminatie op het werk*, Nelissen, Soest.
- Broek, L. van den (2004). De intercultureel competente professional, In: Slagter, M., Meijering, F., Jacobs-Moonen, I., Landeweerd, R., Meyer, O. (red.), *De gepassioneerde professional*, Koninklijke van Gorcum BV., Assen.
- Broek, L. van den (2005). *Als er zoveel verschillen zijn, wordt de relatie belangrijker*, De vele gezichten van diversiteit, Kluwer, Alphen a.d. Rijn.
- Burggraaf, W. & Kooten, J. van (1996). *Intercultureel management, organiseren en realiseren*, Kluwer Bedrijfsinformatie, Deventer.
- Cain, A. (2007). *Social mobility of ethnic minorities in the Netherlands: the peculiarities of social class and ethnicity*, Eburon, Delft.
- Centraal Bureau voor Statistiek (2008). *Jaarrapportage Integratie 2008*, Den Haag.
- Cox, T.H. (1993). *Cultural Diversity in Organizations, Theory, Research & Practice*, Berrett-Koehler, San Francisco.
- Crul, M., Pasztor, A., Lelie, F. (2008). *De tweede generatie, last of kansen voor de stad?* Imes, Amsterdam.
- Dagevos, J., (2001). Geblokkeerde loopbanen van allochtonen? De vertegenwoordiging van allochtonen en autochtonen aan de onderkant van de beroepsstructuur, *Gedrag & Organisatie*, Vol. 14, 2001, nr.2.
- Dagevos, J., & Bierings, H. (2005). Arbeid en inkomen. In: SCP/WODC/CBS, *jaarrapport integratie 2005*, 91-106, SCP/ WODC/CBS, Den Haag.
- Deitz, E.A, Barsky, A., Butz, R.M., Chan, S., Brief, A.P., Bradley, J.C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace, *Human Relations*, Nov. 2003, Vol. 56 (11) 1299-1324.
- Deal, T & Kennedy, A. (1982). *Corporate culture, the rites and rituals of corporate life*, Penquin Bussiness, USA.
- Devine, P.G. (1989). Stereotypes and Prejudice: Their automatic and Controlled Components, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 56, No. 1,5-18.
- Devine, P.G., Elliot, A.J. (1995). Are Racial stereotypes Really Fading? The Princeton Trilogy Revisited, *Personality and social Psychology Bulletin*, 21, 1139-1150.
- Devine, P.G., Evett, S.R., Vasquez-Suson, K.A. (1996). Exploring the Interpersonal Dynamics of Intergroup Contact, in: Sorrentino, R.M. & Higgins, E.T. (eds.) *Handbook of Motivation and Cognition*, Vol. 3. The interpersonal context, 423-464, Guilford, New York.
- Devine, P.G., & Montheith, M.J. (1999). Automaticity and Control in Stereotyping, in: Chaiken, S. & Trope, Y. (eds.) *Dual process models and themes in social and cognitive Psychology*, 339-360, Guilford Press, New York.
- Dovido, J.F., Kawakami, K. & Gaertner, S.L. (2002). Implicit and Explicit Prejudice and

- Interracial Interaction, *Journal of Personality and social Psychology*, 2002, Vol. 82, No. 1, 62-68.
- Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (2004). Aversive Racism. In: M.P. Zanna (ed.) *Advances in experimental social psychology*, 1-52, Academic Press, San Diego.
- Duyvendak, W.G.J., Pels, T. & Rijkschroeff, R. (2005). *Beyond the multicultural paradise: how to understand the cultural factor in Dutch integration policies?* Niet gepubliceerd artikel, Universiteit van Amsterdam.
- Ely, R.J. (1995) The role of dominant identity and experience in organizational work on diversity. In: S.E. Jackson & M.N. Ruderman (eds.) *Diversity in work teams*. American Psychological Association, Washington D.C.
- Ely, R.J. & Thomas, D.A. (2001). *Cultural diversity at work: the effects diversity perspectives on work group processes and outcomes*, Administrative Science Quarterly, 46, 229-273.
- Essed, PH. (1984). *Alledaags racisme*, Sara, Amsterdam.
- Essed, PH. (1991). *Inzicht in alledaags racisme*, Het Spectrum BV, Utrecht.
- Essed, PH. (2002). Cloning cultural Homogeneity While Talking Diversity: Old wine in New Bottles in Dutch Work Organizations? In: *transforming Anthropology 11(1)* 2-12.
- Essed, PH. & Goldberg, D.T. (2002). Cloning cultures: the social injustices of sameness, In: *Ethnic and Racial Studies* Vol. 25 No.6, 1066-1082.
- Essed, PH. (2006). Designs and (Co) Incidents, cultures of Scholarship and Public Policy on Immigrants / Minorities in the Netherlands, *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 47, (3-4), 281-312.
- Fazio, R.H., Jackson, J.R., Dunton, B.C., & Williams, C.J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and social Psychology*, 69, 1013-1027.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press, Stanford.
- FNV, (2000). *Aanpak ongewenste omgangsvormen op het werk*, brochure, FNV, Amsterdam.
- Frankenberg, R. (1993). *The social construction of white women, whiteness race matters*, University of Minnesota Press, U.S.A.
- Gaertner, S.L. & Dovidio, J.F. (1986). The aversive form of racism. In J.F. Dovidio & S.L. Gaertner (eds.) *Prejudice, discrimination and racism: Theory and Research*, 61-89, Academic Press, New York.
- Geassocieerde Persdienst (2006). *Racismeonderzoek*, Uitgevoerd door Motivaction, GPD, Den Haag.
- Gent, M.J. van, Hello, E., Odé, A.W.M., Tromp, E. & Stouten, J. (2006). *Hoger opgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Raad voor werk en inkomen, Den Haag.
- Ghorashi, H. (2003). *Ways to Survive, Battles to Win. Iranian Women Exiles in the Netherlands and the United States*, Nova Science Publishers, Inc., New York.
- Ghorashi, H. (2006). *Paradoxen van culturele erkenning, management van diversiteit in nieuw Nederland*, Inaugurale rede, Vrije Universiteit, Amsterdam
- Gilovich, T. Keltner, D., Nisbett, R.E. (2006). *Social Psychology*, W.W. Norton & company, New York.
- Glastra, F. (1999). Intercultureel management tussen multiculturalisering en

- internationalisering, In: Glastra, F. (red.), *Organisaties en diversiteit, naar een contextuele benadering van intercultureel management*, Lemma, Utrecht.
- Gowricharn, R. (2002). *Het omstreden paradijs, over multiculturaliteit en sociale cohesie*, Forum/Verwey-Jonker leerstoel, Utrecht.
- Gowricharn, R. (2006). De grenzen van Maatschappelijk insluiting, In: *Falende instituties*, Forum, Utrecht.
- Greenwald, A. G., & Nosek, B. A. (2001). Health of the Implicit Association Test at age 3. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie*, 48, 85-93.
- Harquail, C.V. & Cox, T.H. (1993). Organizational Culture and Acculturation. In: T.H. Cox, *Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research and Practice*, 161-176. Berrett-Koehler, San Francisco.
- Helms, J.E. (1990). *Black and white racial identity*, Greenwood Press, New York.
- Higgins, E. T., Rholes, W.S., & Jones, C.R. (1977). Category Accessibility and Impression Formation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 141-154.
- Houtzager, D. (2006). Arbeid. In: *Monitor rassendiscriminatie 2005*, Landelijk bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie e.a., Rotterdam.
- Hoffman, E. M. (1999). *Het TOPOI-model. Een pluralistische systeemtheoretische benadering van interculturele communicatie*. Universiteit van Utrecht, Utrecht.
- Hofstede G. (1991). *Allemaal andersdenkenden, omgaan met cultuurverschillen*, Contact, Amsterdam.
- Hooghiemstra, B.J.T., Kuipers, K.W. & Muus, Ph.J. 1990. *Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? Werving en selectieprocessen voor on- en laaggeschoolden*, eindrapportage arbeidsvoorziening, O.A.V.-Rapport 90-13, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Janssens, M. & Steyaert, C., (2001) *Meerstemmigheid: organiseren met verschil*, Universitaire Pers, Leuven.
- Jong, J. de (1998). *Etnische diversiteit: consequenties voor het samenwerkingsproces in groepsrelaties*. Doctoraalscriptie, Rijksuniversiteit Groningen.
- Jost, J.T. & Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 293—305.
- Jost, J. T. & Thompson, E. P. (2000). Group-based dominance and opposition to equality as independent predictors of self-esteem, ethnocentrism, and social policy attitudes among African Americans and European Americans. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 209-232.
- Jost, J.T. & Hunyady, O. (2002). The psychology of system justification and the palliative function of ideology, *European Review of Social Psychology*, 13, p. 111-15.
- Jost, J.T., Banaij, M.R., Nosek, B.A. (2004). A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo, *Political Psychology*, Vol. 25, No 6, 881-912.
- Jost, J.T., Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of System-Justifying Ideologies, *CDIR, American Psychological Society*, Vol. 14, no 5, 260- 264.

- Kempadoo, K. (1988) *In the name of Emancipation: Some Aspects of the Impact of Positive Action on black and Migrant Women's Work in Amsterdam*, Centre for Race and Ethnic Studies, CRES-Publication Series, Working Paper no.7, Amsterdam.
- Komter, A. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid in relaties tussen vrouwen en mannen*, Vuga, Den Haag.
- Komter, A. (1990). *Omstreden gelijkheid*, Sua, Amsterdam.
- Komter, A. (1990). *De macht van de dubbele moraal*, v.Gennep, Amsterdam.
- Koopmans, R. & Statham, P. (2003). How national Citizenship shapes Transnationalism: Migrant and Minority Claims-making in Germany, Great Britain and the Netherlands. In: C. Joppke & E. Morawaska (Eds.). *Towards assimilation and citizenship: immigrants in liberal nation-states*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Laer, K.van, & Janssens, M. (2008). *The workplace experiences of second-generation minority professionals: upsetting practices and hybrid identity work*, Katholieke Universiteit Leuven.
- Lerner, M.J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*, Plenum Press, New York.
- Luijters, K. (2008). *Making diversity Bloom, Coping effectively with Cultural Differences at work*, proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen.
- Marx, D.M., & Stapel, D.A. (2006). Distinguishing stereotype threat from priming effects: On the role of the social self and threat-based concerns. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 243-254.
- Masuda, T. & Nisbett, R.E. (2001). Attending holistically vs. analytically: Comparing the context sensitivity of Japanese and Americans. *Journal of Personality and social Psychology*, 81, 922-934.
- McConahay, J.B. (1977). Self-Interest versus Racial Attitudes as Correlates of Anti-Busing Attitudes in Louisville, Is it the Buses or the Blacks? *The Journal of Politics*, Vol. 44, No.3, 692-720.
- McConahay, J.B., Hardee, B.B. & Batts, V. (1981). Has Racism Declined in America? It depends on who is asking and what is asked, *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 25 No. 4, 563-579.
- McConahay, J.B. (1983). Modern racism and modern discrimination: the effects of race, racial attitudes and context on simulated hiring decisions, In: *Society for Personality and Social Psychology*, Vol. 9, No. 4, 551-558.
- Mechelen van P. (2000). Allochtone zorgconsulenten in de eerstelijnsgezondheidszorg. In: *de intermediair als bruggenbouwer*, Forum, Utrecht.
- Meerman, M. (1999). *Gebroken wit, over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties*, Thela Thesis, Universiteit van Leiden, Leiden.
- Meertens R.W. en Pettigrew, T.F. (1997). Is Subtle prejudice really prejudice? *Public Opinion Quarterly* 61:54-71.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken (1994). *Contourennota Integratiebeleid Etnische Minderheden*, Den Haag.
- Ministerie van Justitie (2004). *Contourennota, Herziening van het inburgeringstelsel*, Den Haag.
- Napier J.I., Mandisodza, A.N. Andersen S.M. & Jost, J.T. (2006). System justification in

- Responding to the Poor and Displaced in the Aftermath of Hurricane Katrina, *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Vol. 6, No I, 2006, 57-73.
- Nkomo, S.M., (1992). The Emperor has no Clothes, Rewriting "Race in Organizations". *Academy of managerial Review*, Vol. 17, No 3, 487-513.
- Olde Monnikhof, M. & Buis, T. (2001). *De werving en selectie van etnische minderheden: een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*, Elsevier bedrijfsinformatie 2001, Doetinchem.
- Otten, S. & Stapel, D.A. (2007). Who is this Donald? How social categorization affects aggression-priming effect, *European Journal of Social Psychology* 37, 1000–1015.
- Pettersen, L.E. & Deitz, J. (2005). Prejudice and Enforcement of workforce Homogeneity as Explanations for Employment Discrimination, *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 1, 144-159.
- Pettigrew, T.F. (1979). The ultimate attribution error: Extending Allport's cognitive analysis of prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 5, 461-476.
- Pettigrew, T.F. & Meertens, R.W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe, *European Journal for Social Psychology*, 25: 57-75.
- Pennix, R. & Schrover, M. (2001). *Bastion of bindmiddel? Organisaties van immigranten in historisch perspectief*, Imes, Amsterdam.
- Pennix, R. (2004). *Contradictory Developments in Local, National and European level Integration Policies: 'The Dutch case', Visitors lecture series: Migration Policies and Processes in Europe*, Migration Policy Institute, Washington.
- Petersen, L.E. & Dietz, J. (2005). Prejudice and Enforcement of workforce Homogeneity as Explanation for Employment Discrimination, *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 1, 144-159.
- Polanyi, M. (1976). Tacit Knowledge. In Marx, M. & Goodson, F. (Eds.), *Theories in contemporary Psychology*, 330-344, Macmillan, New York.
- Raaijmakers, M. (2008). *Authentiek verbinden, diversiteitsmanagement vanuit een veranderkundig perspectief*. Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen.
- Rath, J. (2006). *Het mooist van Mokum*, Oratie UVA, Amsterdam.
- Richeson, J.A., & Nussbaum, R.J. (2004). The impact of multiculturalism versus colorblindness on racial bias, *Journal of experimental Social Psychology*, 40, p. 417-423
- Roosevelt Thomas, R. Jr. (1991). *Beyond race and gender, Unleashing the Power of your Total Workforce by Managing Diversity*, Amacom, New York.
- Roosevelt Thomas, R. Jr. (2006). *Building on the promise of diversity, how we can move to the next level in our workplaces, out communities and our society*, Amacom, New York.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings. In: L. Berkowitz (ed.) *Advances in experimental social psychology*, Vol. 10, 173-220, Academic Press, New York.
- Schaafsma, J. (2006). *Ethnic diversity at work, diversity attitudes and experiences in Dutch organisations*, Aksant, Amsterdam.
- Scheffer, P. (2007). *Het land van aankomst*, De Bezige Bij, Amsterdam

- Schinkel, W. (2007). *Denken in een tijd van sociale hypochondrie, aanzet tot een theorie voorbij de maatschappij*. Klement, Kampen.
- Schubert, T., & Otten, S. (2002). Overlap of Self, Ingroup and Outgroup: Pictorial Measurement of Self Categorization. *Self and Identity*, 4, 353-376.
- Sears, D.O. (1988). Symbolic racism. In Katz, P.A. & Taylor, D.A. *Eliminating racism: Profiles in controversy*, 53-54, Plenum Press, New York.
- Shadid, W.A. (1998). *Grondslagen van interculturele communicatie, studieveld en werkerterrein*, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten.
- Shelton, J.N. (2000). A Reconceptualization of How we Study Issues of Racial Prejudice, *Personality and social Psychology Review*, vol., no.4, 374-390.
- Siebers, H. (2009). Discrimination and Cultural Closure at Work, Evidence from two Dutch Organizations, In: Alghasi, S., Eriksen, S. & Ghorashi, H. (eds.), *Paradoxes of cultural recognition: Perspectives from Norway and the Netherlands*, Aldershot, Hampshire: Ashgate. In druk.
- Snel, E. (2003). *De vermeende kloof tussen culturen*, Inaugurale rede, Universiteit Twente.
- Sniderman, P., & Piazza, T. (1993). *The scar of race*. MA: Harvard University Press, Cambridge.
- Sociaal Cultureel Planbureau (2003). *Rapportage minderheden 2003*, Den Haag.
- Sociaal Cultureel Planbureau en Art 1 (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*, Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Stapel, D.A. & Koomen, W. (2000). Distinctness of others and malleability of selves: Their impact on social comparison effects, *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 1068-1087.
- Stapel, D.A., & Suls, J. (eds.) (2007). *Assimilation and contrast in social psychology*. Psychology Press., New York.
- Sternberg, R.J. (1997). Tacit knowledge and Job Success, In: N. Anderson & P. Herriot (Eds.) *International Handbook of Selection and Assessment*, 201-213, J.Wiley & Sons LTD, Chichester.
- Thomas, D.A., & Ely, R.J. (1996). Making differences matter: a new paradigm for managing diversity, *Harvard Business Review*, 74 (5), 79-90.
- Todd, R. & Galinsky, A.D., (2008). *The Intimate Connection between Individual and Ideological Approaches to Managing Diversity*, Northwestern University, Evanston.
- Twuyver, M. van (1995). *Culturele diversiteit in organisaties. Een kansrijk perspectief*, Scriptum management, Schiedam.
- Twuyver, M. van, Noorderhaven, N., Derveld, R. (1997). *Intercultureel Management, Lange Termijn Processen en Mogelijke Baten*, University press, Tilburg.
- Vasta, E., (2006). *From Ethnic Minorities to Ethnic Majority Policy: changing identities and the shift to assimilationism in the Netherlands*, (working paper no.26) Centre on Migration, Policy and Society, Oxford.
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind: over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*, v. Gorcum, Assen.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: *beleid en maatschappij*, jg 30, nr.2, 90-99.
- Verkuyten, M. (1997). *Redelijk racisme, gesprekken over allochtonen in oude stadswijken*,

- Amsterdam University press, Amsterdam.
- Verkuyten, M. (2005). Accounting for Ethnic Discrimination, a Discursive Study Among Minority and Majority Group Members, *Journal of Language and Social Psychology*, 24, 60-92.
- Verweel, P. (1998). De multiculturele organisatie. In: P. Verweel (red.) *Multiculturalisme, Werken aan Ontwikkelingsvraagstukken*, Lemma, Utrecht.
- Verwey-Jonker, H. (red.) (1971). *Allochtonen in Nederland: beschouwingen over de gerepatrieerden, Molukkers, Surinamers, Antillianen, buitenlandse werknemers, Chinezen, vluchtelingen, buitenlandse studenten in onze samenleving*, Ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk, Den Haag.
- Vries, S. de (1992). *Working in Multi-ethnic groups: the performance and well-being of minority and majority workers*, Gouda Quint bv, Arnhem.
- Vries, S. de (1999). Acceptatie van allochtone nieuwkomers bij de politie, In: *Binnen werk*, Forum, Utrecht.
- Vught, G.W.M. van (red.) (1995). *Werken in multiculturele organisaties, theorie en praktijk van intercultureel management*, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten.
- Werf, S.v.d. red. (1992). *Allochtonen aan het werk, intercultureel personeelswerk en management*, Coutinho, Amsterdam.
- Wolsko, C., Park, B., Judd, C.M. & Wittenbrink, B. (2000). Framing interethnic ideology: effects of multicultural and color-blind perspectives on judgments of groups and individuals, *Journal of Personality & Social Psychology*, 78, 635-654.
- Zee, K.v.d. & Oudenhoven, J.P., v. d. (2006). *Culturele diversiteit op het werk, achtergronden en interventies*, v. Gorcum, Assen.